

CAZON
SK 40
- A56



OTAB
COFAM

**Annual Report/
Rapport annuel**

A MESSAGE FROM THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER

CAZON
SK 40
-A 56

Government Publications

THE CO-CHAIRS ANSWER QUESTIONS ABOUT OTAB

CAZON
SK 40
-A 56



Annual Report

The Honourable Dave Cooke
Minister of Education and Training
900 Bay Street, 22nd floor
Toronto, Ontario M7A 1L2

L'honorable Dave Cooke
Ministre de l'Éducation et de la Formation
900, rue Bay, 22^e étage
Toronto, Ontario M7A 1L2

Dear Minister:

We respectfully submit the First Annual Report of the Ontario Training and Adjustment Board for the period September 1, 1993 to March 31, 1994.

Yours truly,

Monsieur le ministre,

Nous vous soumettons respectueusement le premier rapport annuel du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre pour la période allant du 1^{er} septembre 1993 au 31 mars 1994.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le ministre,
l'assurance de notre haute considération.

Don Green
Co-chair/ Coprésident

Glenn Pattinson
Co-chair/ Coprésident

*Gouvernement
Public*

OTAB MAP / CARTE DU COFAM

CAZON
SK 40
-A 56



**Annual Report/
Rapport annuel**

THE CO-CHAIRS ANSWER QUESTIONS ABOUT OTAB

CAZON
SK 40
- A 56



Annual Report

OTAB COFAM

ISBN 0-7778-2793-X

PRINT SPECIFICATIONS SPECIFICATIONS D'IMPRESSION

 100% Post Consumer Recycled Paper
Papier recyclé à 100% post-consommation

 Printed in Canada
Imprimé au Canada

Printed using Soya or Vegetable based inks
Imprimé avec des encres de soya ou végétales

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:

 Disque ASCII Disk

 Braille

 Audio Cassette audio

 Large Print
Gros caractères

 © Queen's Printer for Ontario, 1994
© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch

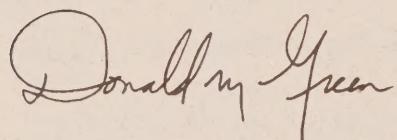
Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

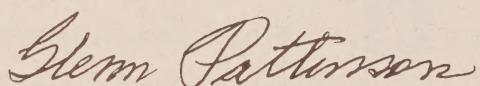
THE CO-CHAIRS ANSWER QUESTIONS ABOUT OTAB

We are very pleased to present to you OTAB's first annual report. Rather than present a message about the activity of the Board of Directors, we decided to answer questions that we have been frequently asked at gatherings, including OTAB's first Public Meeting.

OTAB is an open organization. If you have a question about the agency's programs and services, contact the OTAB Hotline at 1-800-387-5656. If you have a question about OTAB's policies or direction, write to either of us at OTAB, Suite 903, South Tower, 175 Bloor Street East, Toronto, Ontario M4W 3R8. You can also talk directly to us, and the Board of Directors, at the two public meetings OTAB holds every year.



Don Green
Co-chair



Glenn Pattinson
Co-chair

Q

What is the point of training people when jobs are scarce?

A

We both feel very strongly that the level of education and training of Ontarians has an important role in attracting and creating jobs in our province. Education and training are no longer prerequisites for work, but an important part of developing a good career. In addition, in today's economy the only strategic asset a country can count on is the skills of its labour force. Besides, it takes time to learn new skills, especially sophisticated skills involving new technology. By beginning the process now, we will have the workers with the skills we need as the economy expands.

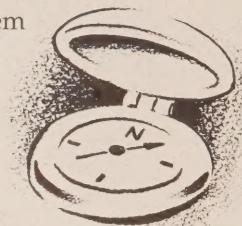


What does OTAB do that the provincial government didn't do?



OTAB directly represents the people who are the clients and providers of training programs and adjustment services — services that help people and communities adjust to economic change such as layoffs and plant closures. These representatives sit at the same table and work together to develop shared solutions instead of relying on government to try to mediate among different groups.

This is a bold step for Ontario. We are pioneering a completely new approach to developing the skills of workers, and people who want to work, by giving the job to the people best placed to do it. We will develop a system of training, learning and adjustment that is needs-driven, that respects and responds to the experience of its clients.



What are OTAB's priorities?



We have three key priorities right now: the first is establishing Local Boards, the second is setting up Councils to help the Board of Directors review the effectiveness of the programs and services transferred to OTAB, and the third is to use the work of the Councils as a base to build a more effective, integrated and needs-driven system of training, learning and adjustment. An outline of what we have done is included in this report in the article OTAB — building today, getting ready for tomorrow.



How can such a diverse Board make decisions?



We try to ensure that every decision of the Board is achieved by consensus. When a consensus is not possible, a majority decision must include a majority of both labour and business directors, plus support from one of the two directors representing educators and trainers, and one of the directors representing either women, racial minorities, people with disabilities or francophones.

No organization can make complex decisions without a sense of its mission. OTAB has developed a mission statement that will help the Board of Directors, and staff, develop policies, plans and initiatives, as well as guide debate.



When will we see improvements to programs and services?

A Programs and services are constantly being improved. But the Board is not interested in short-term solutions. Like many clients of training and adjustment programs and services, we have questions about the way things have been done. We are here to reform the system, and we want that reform to lead to an integrated system of training and adjustment programs and services which is effective, needs-driven, accessible and equitable. We will make no compromise on this.

To achieve this goal, we need to set firm foundations for the agency: one, determining our mission statement and strategic objectives; two, creating Councils to help us with the process for undertaking a review of current programs and services and; three, recommending reform. Once these foundations are in place, real reform can begin.



How and when will Local Boards be established?

A Local Boards are co-sponsored by OTAB, the Canadian Labour Force Development Board, the Ontario Ministry of Education and Training and Human Resources Development Canada. As of June 30, 1994, the four sponsors had not finalized an agreement on the mandate, composition, the process for creating and designating Local Boards, and arrangements for funding. Once these issues are resolved, a Local Boards Implementation Guide will be distributed outlining the resources necessary for creating a Local Board. We hope to have some Local Boards operating by December, with the remainder established the following year. Creating Local Boards will not interrupt service to clients.



Does OTAB offer training courses?

A OTAB does not directly provide training courses. The agency transfers funds to volunteers, community groups, employers, unions, colleges and private trainers. These organizations provide training and adjustment programs and services.



How will OTAB meet the needs of francophones?

A Francophones are represented by a director on the Board. Through their director, they are able to participate in decisions about training and adjustment issues. The Board is sensitive to francophone issues and wants to ensure the needs of francophones are met. Respecting the needs of francophones, and the linguistic duality of Ontario, is clearly acknowledged in our strategic directions. In addition, the legislation that created the agency requires OTAB respect the bilingual nature of Ontario and serve the unique needs of francophone communities.

Recently a French Language Services Strategic Plan was developed, and two French Language Services Regional Standing Committees have been established, with two more planned for the near future. These initiatives will help OTAB develop and provide services that meet the needs of francophones.

Apprenticeship and vocational training is available in French through La Cité collégiale in Ottawa, and will also be available through the new French-language colleges that will be established in the North and southwestern Ontario.



Why is there no Aboriginal representative on the Board?

A A seat is set aside for Aboriginal representation. The Aboriginal community is currently involved in discussion and consultation with the provincial government. OTAB looks forward to forging a partnership with the community, whether or not they choose to take a seat on the Board. Currently, OTAB is working at the grass roots level with First Nations organizations and training initiatives in literacy and apprenticeship training are underway.



How much money does OTAB spend on training one person?



A There is no simple answer to this question because a single figure will not honestly reflect the value of the training offered or the learning gained. For example, the commitment of an apprentice to a three or four year training program in a sophisticated technology cannot be compared to the counselling provided by a TRANSITIONS centre to a laid-off worker seeking a new career, or the incentive given a young person starting their career through FUTURES. All of this training is valuable to the person using it.

The financial section of this annual report tells you how much OTAB spent from its founding, September 1, 1993, to the end of the Ontario Government's fiscal year, March 31, 1994. Generally speaking, OTAB transfers \$400 million annually to those delivering training and adjustment services on our behalf to about 580,000 clients.



Why should I participate in OTAB?



A There are many reasons for participating in OTAB, but we'd like to leave you with just two points.

The first point is that we are building a training and adjustment system that is driven by the needs of its customers. As directors we represent different groups in the labour market — business, labour, women, racial minorities, people with disabilities, francophones, and educators and trainers. Directors are in close contact with Reference Groups made up of experts in training issues for the constituency they represent. Together, we are all customers of training and adjustment services and programs.

The second point is that OTAB has an exciting future. By creating a training and adjustment system, we will be creating opportunities for people to enjoy good careers and we will be strengthening our economy.

Write to OTAB's head office at Suite 903, South Tower, 175 Bloor Street East, Toronto, Ontario M4W 3R8, and ask who chairs the Reference Group for the constituency that matches your interests. Working with a Reference Group is the best way to get involved in OTAB and to help make training and adjustment programs and services more effective.

THE BOARD OF DIRECTORS LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

(As of Aug. 1/1994 - Au 1^{er} août 1994)

OTAB | Ontario Training
and Adjustment Board
COFAM | Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

**Glenn
Pattinson**
(**Co-chair**)
Labour
(**Coprésident**)
Travailleurs et
travailleuses



**Stan
Delaney**
Persons with
Disabilities/
Personnes
handicapées



**Marilyn
Jones**
Business/
Patronat



**Donald
Green**
(**Co-chair**)
Business
(**Coprésident**)
Patronat



**Vance
Curry**
Business/
Patronat *



**Teresa
González**
Educators and
Trainers/
Éducateurs/
éducatrices et
Formateurs/
formatrices *



**Allen
Berg**
Business/
Patronat



**Bonnie
Ewart**
Municipal
Government/
Municipalités



**Joan
Andrew**
Provincial
Government/
Gouvernement
provincial



Pat Dillon
Labour/
Travailleurs et
travailleuses



**Sue
Milling**

Labour/
Travailleurs et
travailleuses



**Peter
Lo**

Business/
Patronat



**Michelle
Labelle**

Francophones/
Francophones



**Maxine
Jones**

Labour/
Travailleurs et
travailleuses



**Dace
Phillips**

Business/
Patronat



**Karanja
Njoroge**

Racial
Minorities/
Minorités
raciales



**Jay
Nair**

Labour/
Travailleurs et
travailleuses



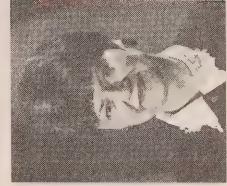
**Annamaria
Menozzi**

Women/
Femmes



**Pauline
Sauvé**

Business/
Patronat



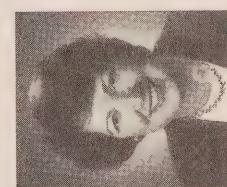
**David
Robertson**

Labour/
Travailleurs et
travailleuses



**Julian
Reid**

Federal
Government/
Gouvernement
fédéral



**Elisabeth
Pleitzenberg**

Labour/
Travailleurs et
travailleuses



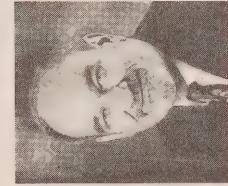
**George
Ward**

Labour/
Travailleurs
et travailleuses
*



**Dr. Mark
Waldron**

Educators and
Trainers/
Éducateurs/
éducatrices et
Formateurs/
formatrices



**Roland
Turner**

Business/
Patronat



**Scott
Seiler**

Persons with
Disabilities
(Alternate)/
Personnes
handicapées
(Suppléant)



* Directors marked with an asterisk have resigned from the Board because their activities do not allow them to fulfil their responsibilities to OTAB. Teresa González resigned in May, 1994; while Vance Curry and George Ward resigned in June, 1994. All three will be replaced by nominees chosen by their Reference Group.

* Les membres du conseil dont le nom est marqué d'un astérisque ont démissionné parce que leurs activités ne leur permettaient pas de remplir leurs responsabilités à l'égard du COFAM. Teresa González a démissionné en mai 1994; Vance Curry et George Ward ont démissionné en juin 1994. Ces trois membres seront remplacés par des personnes désignées par leur comité consultatif respectif.

R

Combien le COFAM dépense-t-il pour assurer la formation d'une personne?

Il n'existe pas une réponse simple à cette question parce qu'un montant ne peut honnêtement refléter la valeur de la formation.

Apprendre ou d'une connaissance acquises. Par exemple, l'engagement d'un troisième ou quatre années pour apprendre une technologie préférée ne peut être comparé à une consultation offerte par un centre du programme TRANSITION à une personne mise à pied volonté d'entreprendre une nouvelle carrière, ou à l'encontre d'un donné par le programme L'AVENIR.

La section financière du présent rapport annuel révèle combien le COFAM a dépensé depuis sa création, le 1^{er} septembre 1993, jusqu'à la fin de l'exercice financier du gouvernement de l'Ontario, le 31 mars 1994. De façon générale, le COFAM transfert chaque année 400 millions de dollars aux organismes offrant en son nom les programmes et services de formation et d'adaptation à environ 580 000 personnes.

Il y a de nombreuses raisons pour participer au COFAM, mais nous aimons en mentionner deux.

R

G

Pourquoi devrions-nous participer au COFAM?

La première est que nous sommes à élaborer un système de formation et d'adaptation qui sera axé sur les besoins des personnes qui l'utilisent. En tant que membres du conseil d'administration, nous représentons différents groupes du marché du travail, soit le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les francophones, les éducateurs et les formateurs et formatrices.

Les membres du conseil d'administration sont en communication étroite avec les comités consultatifs composés de spécialistes des questions de formation touchant les personnes qu'ils représentent. En outre, nous sommes tous des utilisateurs des programmes et services de formation et d'adaptation.

En créant un système de formation et d'adaptation, nous créons des possibilités permettant aux gens de profiter d'une bonne carrière et de renforcer notre économie.

Veuillez écrire au siège social du COFAM, Édifice Sud, 175, rue Blairstown bureau 903, Toronto ON M4W 3R8, pour demander le nom de la personne qui présidera le comité consultatif du groupe représentant vos intérêts. La meilleure façon de prendre part aux activités du COFAM est de participer à un comité consultatif et de contribuer à rendre les programmes et services de

formation et d'adaptation plus efficaces.



R De quelle façon le COFAM répond-t-il aux besoins des francophones ? Les francophones sont représentés par un membre du conseil d'administration. Par l'entremise de cette personne, les francophones participent aux décisions touchant la formation et l'adaptation. Le conseil d'administration est sensible aux questions concernant les francophones et veut s'assurer que leurs besoins sont satisfaites. Le respect des besoins des francophones et la dualité linguistique de l'Ontario sont clairement reconnus dans nos orientations stratégiques. De plus, la loi créant le COFAM exige que l'organisme respecte la nature bilingue de l'Ontario et réponde aux besoins particuliers de la population francophone.

Un plan stratégique des services en francais a été élaboré récemment et deux comités régionaux permanents sur les services en français ont été mis sur pied. D'autres seront établis prochainement. Ces initiatives aideront le COFAM à élaborer et à offrir des services répondant aux besoins des francophones. Des programmes d'apprentissage et de formation professionnelle sont offerts en francais par La Cité collégiale, à Ottawa, et ils seront également offerts par les nouveaux collèges de langue française qui seront établis dans l'Ouest et le Sud-Ouest de l'Ontario.

R Pourquoi n'y-a-t-il pas une personne représentant les autochtones au sein du conseil d'administration ? Un siège a été réservé pour les autochtones. La communauté autochtone poursuit présentement des discussions et des consultations à ce sujet avec le gouvernement provincial. Le COFAM espère être en mesure d'établir un partenariat avec la communauté autochtone, qui elle décide ou non de combler le siège qui lui est réservé au sein du conseil d'administration. À l'heure actuelle, le COFAM collabore avec des éléments communautaires des organisations représentant les premières nations et des initiatives ont été entreprises dans les domaines de l'alphabetisation et de l'apprentissage.

R De quelle façon le COFAM répond-t-il aux besoins des francophones ? Les francophones sont représentés par un membre du conseil d'administration. Par l'entremise de cette personne, les francophones participent aux décisions touchant la formation et l'adaptation. Le conseil d'administration est sensible aux questions concernant les francophones et veut s'assurer que leurs besoins sont satisfaites. Le respect des besoins des francophones et la dualité linguistique de l'Ontario sont clairement reconnus dans nos orientations stratégiques. De plus, la loi créant le COFAM exige que l'organisme respecte la nature bilingue de l'Ontario et réponde aux besoins particuliers de la population francophone.

Q De quelle façon le COFAM répond-t-il aux besoins des francophones ? Les francophones sont représentés par un membre du conseil d'administration. Par l'entremise de cette personne, les francophones participent aux décisions touchant la formation et l'adaptation. Le conseil d'administration est sensible aux questions concernant les francophones et veut s'assurer que leurs besoins sont satisfaites. Le respect des besoins des francophones et la dualité linguistique de l'Ontario sont clairement reconnus dans nos orientations stratégiques. De plus, la loi créant le COFAM exige que l'organisme respecte la nature bilingue de l'Ontario et réponde aux besoins particuliers de la population francophone.

R L'organisme verse des fonds à cette fin aux groupes bénévoles et communautes, aux employeurs, aux syndicats, aux collèges et aux formateurs privés. Ce sont ces organismes qui fournissent les programmes et services de formation et d'adaptation.

Q Le COFAM offre-t-il des cours de formation?

Les commissions locales n'entraînent pas une interruption des services à la clientèle. Nous espérons qu'un certain nombre de commissions locales, qui énumère les ressources nécessaires à l'établissement d'une procédure à la distribution du Guide de mise en oeuvre des commissions modèles de financement. Une fois que ces questions seront réglées, un processus de création et de désignation des commissions locales et les paroisses ne s'étalent pas encore entrelacées sur le mandat, la composition, le déroulement et de la formation de l'Ontario et Développement ministère de l'Éducation et de la Formation de l'Ontario et de la main-d'œuvre, le Commissariat canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, le Les commissions locales sont coparrainées par le COFAM, la

R De quelle façon est à quel moment les commissions locales servent-elles établissez?



Pour atteindre cet objectif, nous devons donner à notre organisme un fondement solide en déterminant un ensemble de mission et des objectifs stratégiques, et en créant des conseils qui nous aideront à effectuer l'examen des programmes et services existants et à recommander des changements. Une fois que tout cela sera en place, la véritable réforme pourra commencer.

Les programmes et services de formation et d'adaptation sont des besoins, accessibles et équitables. Nous n'avons pas l'intention de faire de systèmes et nous voulons que cette réforme conduise à un système intégré qui assure la maintenance. Nous sommes là pour procéder à une réforme complète et efficace. Tout comme plusieurs utilisateurs des services se sont superfiellés. Mais le conseil d'administration ne cherche pas à adopter des solutions

R Quand verrons-nous les améliorations aux programmes et services?

Les programmes et services sont constamment améliorés. Mais le

Q Quand verrons-nous les améliorations aux programmes et services?

Accum organisme ne peut prendre des décisions complexes sans avouer conscience de sa mission. Le COFAM a élaboré un encadre de mission visant à aider le conseil d'administration et le personnel à élaborer des politiques, des programmes et des initiatives, ainsi qu'à guider les discussions.

Nous tenons d'assurer que toutes les décisions du conseil d'administration reposent sur un consensus. Lorsque cela est impossible, la majorité des voix requises pour prendre une décision doit comprendre une majorité des voix des membres représentant le patrontat et les travailleurs et d'administrer au moins un des deux membres du conseil travaillera, ainsi que l'appui d'un membre représentant le patrontat et les travailleurs et d'administrer au moins un des deux membres du conseil formatrices, et d'un membre représentant les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales ou les francophones.

Comment un conseil aussi diversifié peut-il prendre des décisions?

Nous nous occupons présentement de trois éléments prioritaires, soit l'établissement des commissions locales, la mise sur pied des conseils pour aider le conseil d'administration à examiner l'efficacité des programmes et services transférés au COFAM et, à la lumière des travaux des conseils, la création d'un système de formatation.

Le COFAM continue le futur au présent, qui apparaît dans le présent rapport.

Quelles sont les priorités du COFAM?

Ceci constitue un pas important pour l'Ontario. Nous mettons en pratique une approche complète complètement nouvelle en matière d'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses et des personnes qui veulent travailler, en confiant la tâche aux personnes les mieux placées pour la mener à bien. Nous créons un système de formation, d'apprentissage et d'adaptation qui est axé sur les besoins, et qui respecte l'expérience de sa clientèle et s'y adapte.

Le COFAM représente directement les personnes qui constituent sa clientèle, ainsi que les fournisseurs de programmes de formation et de services d'adaptation, c'est-à-dire les services qui aident les personnes et les associations à s'adapter aux changements économiques, tels que les mises à pied locales à l'ouverture d'usines. Ces représentants s'assurent autour de la même table et la fermenture d'usines. Ces représentants communiquent également pour concilier les besoins des différentes groupes.

Qu'est-ce que le COFAM sera de différent du gouvernement provincial?

R Tous les deux, nous croyons fermement que le niveau d'éducation et de formation des emplois dans notre province. L'éducation est la formation ne attire et créer des emplois dans notre province. En outre, il faut un certain temps pour acquérir de nouvelles compétences, et plus particulièrement les compétences plus possédées en sorte que les travailleurs et travailleuses disposent des compétences dont nous aurons besoin au fur et à mesure de l'expansion de l'économie.

Q Quel est l'intérêt de former des gens lorsqu'e

R Tous les deux, nous croyons fermement que le niveau d'éducation et de

Le COFAM est un organisme ouvert. Pour toute question au sujet des programmes et services de l'organisme, veuillez téléphoner à 1-800-387-5656. Si vous avez des renseignements COFAM, en composez le 1-800-387-5656. Si vous avez des questions au sujet des politiques ou des orientations du COFAM, écrivez-nous à l'adresse suivante : COFAM, Édifice Sud, 175, rue Bleu-Est, bureau 903, Toronto ON M4W 3R8. Vous pouvez également nous poser des questions directement, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration, lors des deux réunions publiques que le COFAM tient chaque année.

Don Green
Coprésident
Glen Paterson
Coprésident
Coprésident

Glen Paterson
Don Green

Nous sommes très heureux de vous présenter le premier rapport annuel du COFAM. Plutôt que de présenter un message au sujet des activités du conseil d'administration, nous avons largement demandé lors de réunions, notamment à l'occasion de la première réunion publique du COFAM.

LES COPRÉSIDENTS RÉPONDENT À CERTAINES QUESTIONS SUR LE COFAM

DTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch
Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation

ISBN 0-7778-2793-X

CE DOCUMENT EST EGALEMENT DISPONIBLE EN:
THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN:



© Queen's Printer for Ontario, 1994



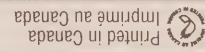
CE DOCUMENT EST EGALEMENT DISPONIBLE EN:
Disque ASCII Disk



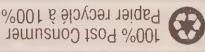
Audio Cassette Audio



www.knowabug.com



Filmé au Canada Impriqué au Canada



100% Post Consumer Recycled



**LES COPRÉSIDENTS
RÉPONDENT AUX QUESTIONS
SUR LE COFAM**

OTAB - BUILDING TODAY, GETTING READY FOR TOMORROW

CAJON
SK 40
- ASG



Annual Report

OTAB COFAM

ISBN 0-7778-2793-X

PRINT SPECIFICATIONS SÉPÉICATIONS D'IMPRESSION



100% Post Consumer Recycled Paper
Papier recyclé à 100% post-consommation



Printed in Canada
Imprimé au Canada



Printed using Soya or Vegetable based inks
Imprimé avec des encres de soya ou végétales

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:



Disque ASCII Disk



Braille



Audio Cassette audio



Large Print
Gros caractères



© Queen's Printer for Ontario, 1994

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch

Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

OTAB - BUILDING TODAY, GETTING READY FOR TOMORROW



The world is changing and Ontario must change with it.

New technology, the aging of the baby boom generation, new patterns of immigration and worldwide competition are creating a new kind of job market and a new kind of economy. Ontario has a new vision of how to use its resources effectively to move forward into the next century with strength.

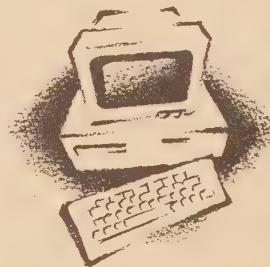
The way we work is changing. In factories and offices, change is causing demand for new skills and new ways for people to work together. Between 1986 and 1991, the number of Ontario workers using computer technology tripled. At the same time, more people were working part-time. To master change, workers, employers and people who want to work will need to be knowledgeable, flexible and adaptable.



KEEPING SKILLS CURRENT

Learning and training are not only essential for getting a job, they are an ongoing part of keeping a job, ensuring that workers keep their skills current to be able to further their careers. The increased pace of change means all workers may need to train for three or four different careers over the course of their working lives.

Ontario's ability to be more prosperous, adopt advanced technologies and managerial practices, improve the skills of workers and invest in new, emerging businesses depends on how well it develops new partnerships.



Government can be a leader in creating conditions that allow labour, business and communities to work out cooperative responses to economic change. OTAB was created as one cooperative response among groups who are directly involved in training and adjustment issues to strengthen the skills of Ontario's labour force. Adjustment issues deal with the way people and communities adjust to economic change, such as plant closures and lay-offs.

In 1990, the Premier's Council took a hard, critical look at the training and education of Ontario workers. In its report, People and skills in the new global economy, the Council said training and adjustment programs and services are hard to access and not as effective as they could be.

A NEW KIND OF AGENCY

The Council recommended the creation of the Ontario Training and Adjustment

Board (OTAB), made up of representatives of business and labour, to advise the government on how to improve training and adjustment programs and services.

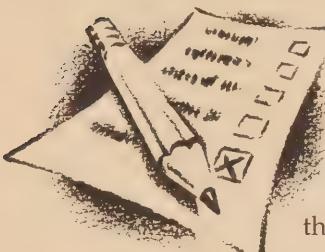


The Ontario Government responded to the proposal. It held a series of public meetings across the province and sought the input of representatives of business, labour, women, racial minorities, people with disabilities, francophones, educators and trainers. The result of this consultation, has been the creation of a more powerful, independent and inclusive OTAB. The new agency is an important part of the government's strategy to increase access to training and adjustment services, and put people back to work.

A NEW APPROACH

OTAB is not another level of bureaucracy. It's a new kind of government agency bringing a new approach to the management of government-funded programs. It was established to provide creative and effective training and learning opportunities and operate with greater independence.

OTAB is led by a 22-person Board of Directors made up of people representing business, labour, women, racial minorities, people with disabilities, francophones, and educators and trainers. A seat is available to a representative of Aboriginal peoples.



Board members were not nominated by government but by the people they represent. Each director was nominated by a Reference Group representing the views of the constituency the director represents.

Directors are advised by their Reference Groups and use this broad base of support to help build new, effective approaches to training and adjustment to benefit all Ontario.

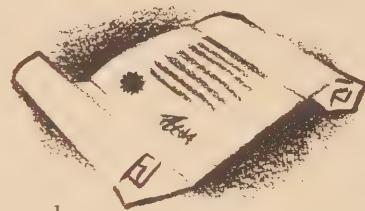
The Board is led by Co-chairs, one nominated by directors representing business and the other by directors representing labour.

Never before in North America has any government shared so much responsibility for the policy and direction of programs with the community it serves.

OTAB HEARS YOUR INPUT

Legislation creating OTAB was proclaimed in September 1993, and

nominations to its first Board of Directors were accepted. On October 1, 1993, 25 programs and services that were previously scattered among four ministries were transferred to the agency. These programs and services range from literacy programs, to apprenticeship training, and services that encourage the creation of joint training initiatives for industries such as electronics, auto parts and steel manufacture.



Taking responsibility for government-funded programs means OTAB must be accountable for what it does and how it spends tax dollars. The agency is accountable to the government and the public in a number of ways, including its legislation. OTAB has negotiated a memorandum of understanding with the government which requires that it report regularly to the government through annual plans and multi-year plans put together within a broad policy framework set by the government.

Another means of accountability is this annual report which is audited by the provincial auditor. The report is distributed to people interested in training and adjustment issues, government, employer groups, unions and schools.

IMPROVING WORKERS' LIVES

OTAB also looks to the people of Ontario to make sure the Board is headed in the right direction. By legislation, OTAB is required to hold two public meetings a year. Anyone with a question or concern about training and adjustment issues, or about what OTAB is doing, may use this forum to speak out and to learn about the direction and vision of the agency.

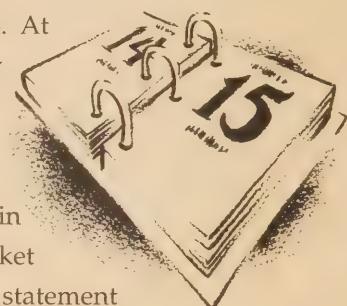
The agency's first Public Meeting was held June 15, 1994. At that meeting the public had its first opportunity to study OTAB's mission statement and strategic directions.

No organization can achieve success without a vision of what it wants to do, and OTAB is no different. Within its first nine months of operation, the seven labour market partners represented on the Board agreed on a mission statement and strategic directions to capture their vision of what they want to do. The mission statement reads:

Through its labour market partners, OTAB creates and sustains an effective, accessible and equitable system of training and adjustment programs in Ontario that:

- *leads to the improvement of the lives of workers and potential workers,*
- *represents an investment in Ontario's prosperity in the context of a global economy, and*
- *contributes to the development of life-long learning and skills enhancement.*

The mission statement is supported by eight strategic directions: partnership, effective programs, client service, access and equity, improving workers' and potential workers' lives, investment in prosperity, life-long learning and communications.



The agency will achieve its goals by working as a team player with other organizations, and working cooperatively with other levels of government. Created through partnership, OTAB intends to operate as a partnership. As a result, the Board makes its decisions by consensus. When consensus is not possible, a majority decision must include a majority of both labour and business directors, plus support from one of the two directors representing educators and trainers, and one of the directors representing either women, racial minorities, people with disabilities or francophones.

INCLUSIVE AND INTEGRATED SYSTEM

OTAB intends to create a coherent, inclusive and integrated system of training, adjustment and learning out of the individual programs and services transferred to it from government. It will build a system that will allow adults to upgrade their skills, learn new skills, or strengthen their knowledge of basic skills such as literacy and numeracy. Eighty per cent of the people who will be working a decade from now are already working, or looking for work.

OTAB will design a system that helps people re-entering the workplace after a lengthy absence to upgrade their skills. It will also help people entering the labour market for the first time to learn skills that will lead to good jobs as well as determine the careers best suited to their skills. It will design programs to meet the special needs of young people who suffer from jobless rates double that of the rest of the population. It will help employers and workers use their skills to address the effects of global competition.

A VISION OF LEARNING

It will build a training, learning and adjustment system that eliminates barriers that prevent women, people with disabilities, racial minorities and francophones from enjoying careers in skilled trades, and develop means to recognize in Ontario a range of training experiences taught in other provinces or countries. By the year 2000, these groups will account for more than 60 per cent of the labour force.



OTAB will achieve these goals in partnership with the different labour market groups that participate on the Board. Priorities are handled by directors participating on six committees that manage activities concerning Local Boards, program review, strategic planning, human resources, finance and audit, and bylaws and policies.

The program review process is led by the program review and strategic planning committees. They will be supported by five Councils, which will be created in the fall of 1994. The Councils will analyze programs offering workplace and sectoral training, apprenticeship, labour force adjustment, labour force entry/re-entry, and programs that affect the broader public service.

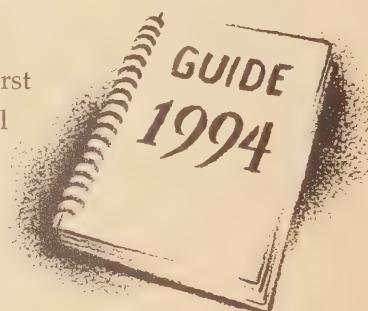
REVIEWING CURRENT PROGRAMS

Reference Groups have been invited to work with the Board by

nominating experts in training and adjustment issues to serve on the Councils to review the effectiveness of current programs and services, and to recommend reform.

The Local Boards Committee has worked hard to create a new approach to training at the community level called Local Boards. These Boards will focus the training and adjustment activities of the provincial and federal governments to meet local needs. OTAB is now negotiating the mandate and leadership of the Boards with the other sponsors of Local Boards — the Canadian Labour Force Development Board, Human Resources Development Canada, and Government of Ontario. All sponsors are committed to moving quickly, and want to see that the establishing of Local Boards is as simple and straightforward as possible.

A Local Board Implementation Guide is expected in September with the first Local Boards holding their first meeting by the end of 1994. The full network of Local Boards could be established as soon as the summer of 1995.



The information gathered by Local Boards will help OTAB make an important contribution to education and training. Earlier this year, OTAB appeared before the Royal Commission on Learning. The Board explained its vision of learning where training programs and the education systems work closely together to help people prepare for their future, and allow people more opportunities to upgrade their skills. The partnerships that made OTAB possible will also be effective for creating this kind of education system.



INVESTING IN PEOPLE

An important part of this commitment to life-long learning means ensuring the training needs of francophone communities are served. A French Language Services Strategic Plan has been developed as a joint commitment between OTAB and the community to improve the participation of francophones in the economy.

OTAB recognizes that many people have been waiting for changes to programs and services for some time. The agency was created to initiate effective change, and change will come, but the Board of Directors is emphatic that the changes it introduces are made wisely and well, and meet the long-term needs of a competitive Ontario.

OTAB asks you not to judge its performance by simple predictions, but by what it will achieve in partnership with the people of Ontario. People are Ontario's greatest resource. By investing in the skills of workers and people who want to work, OTAB will help attract the jobs and investment we need to build prosperity.

Le COFAM vous demande de ne pas oublier son rendement fonctionnel de ce qui est prévu, mais plutôt à la lumière de notre collaboration avec la population de l'Ontario. La population de ce qui est prévu, mais plutôt à la lumière de notre collaboration avec la population de l'Ontario. En collaboration avec la population de l'Ontario. En grande ressource de l'Ontario. En investissant dans les travailleurs et travailleuses, et dans celles des personnes travaillantes, le COFAM contribuera à attirer les employés et travailleurs de l'Ontario pour assurer notre prospérité.

Le COFAM est conscient que de nombreux personnes atteignent depuis longtemps des changements pour programmes et services. L'organisme a été créé pour effectuer des changements tangibles et ces changements se produisent, mais le conseil d'administration veut que les changements qui seront apporés soient judicieux et appropriés et répondent aux besoins concurrentiels à long terme de l'Ontario.



Le Comité sur les commissions locales s'est efforcé de créer une nouvelle approche en matière de formation à l'échelle locale : les commissions locales. Ces commissions seront chargées d'adapter les activités des gouvernements provinciaux et fédéraux dans les domaines de la formation et de l'adaptation pour qu'elles répondent aux besoins locaux. Le COFAM négocie présentement le mandat et les responsabilités des commissions locales avec les autres organismes parallèles des commissions locales, soit la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, Développement des ressources humaines Canada et le Gouvernement du Québec. Tous les partenaires sont déterminés à agir rapidement et souhaitent que l'établissement des commissions locales soit aussi simple que possible.

On prévoit que le Guide de mise en oeuvre des commissions locales sera publié en septembre et qu'un certain nombre de commissions locales tiendront leur première réunion vers la fin de 1994. Le résultat final des commissions locales aideront le COFAM à appuyer les commissions locales aidant la Commission royale sur l'éducation. Le conseil d'administration va expliquer sa vision d'un système de formation et comparer devant la Commission royale sur l'éducation. Le format de cette année, le COFAM a une contribution importante à l'éducation et à la formation. Plus tot cette année, le COFAM a comparé deux systèmes d'éducation étrangers pour aider les gens à préparer leur avenir et leur fournir des possibilités accrues d'améliorer leurs compétences. Les partenariats qui ont contribué à la création du COFAM sont également efficaces pour créer ce genre de système d'éducation.

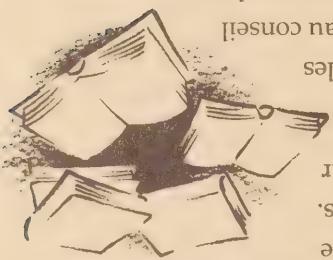
Un aspect important de cet engagement à l'égard de l'éducation assure que les besoins des francophones en matière de formation sont assurés. Un plan stratégique des services en français a été élaboré. Il reflète l'engagement conjoint du COFAM et de la communauté d'améliorer les réalisations. Un plan stratégique des services en matière de formation sont assurés. L'assurance que les besoins des francophones en matière de formation sont assurés. L'assurance que les besoins des francophones en matière de formation sont assurés. La participation des francophones à l'économie.

INVESTIR DANS LES GENS



UNE VISION DE L'APPRENTISSAGE

Le COFAM créera un système de formation, d'apprentissage et d'adaptation libre des obstacles qui empêchent les femmes, les personnes handicapées, les francophones et les membres des minorités raciales de poursuivre une carrière dans des métiers spécialisés et il laborera des moyens permettant de recouvrir une variété de types de formation régionale dans d'autres provinces et d'autres pays. Dès l'an 2000, ces groupes constitueront plus de 60 pour 100 de la main-d'œuvre.



Le COFAM attiendra ces objectifs en collaboration avec les différents partenaires du marché du travail représentés au conseil d'administration. Les aspects prioritaires sont confiés aux membres du conseil d'administration, qui délégueront à six comités sociaux des domaines suivants : les commissions locales, l'examen des programmes, la planification stratégique, les ressources humaines, les finances et la vérification, et les règlements administratifs et les politiques.

Le processus d'examen des programmes est dirigé par le Comité d'examen des programmes et le Comité de planification stratégique, appuyés par les cinq conseils qui seront mis sur pied à l'automne 1994. Les conseils analyseront les programmes dans les domaines de la formation sectorielle et en milieu de travail, de l'apprentissage, de l'adaptation de la main-d'œuvre, de l'entrepreneur sur le marché du travail et les programmes touchant le secteur public.

Les comités consultatifs ont été invités à collaborer avec le conseil d'administration en proposant la candidature de spécialistes des questions relatives à la formation et à l'adaptation qui seront appelés à siéger aux conseils chargés d'examiner l'efficacité des programmes et services actuels et à recommander des réformes.

EXAMEN DES PROGRAMMES ACTUELS

L'organisme atteindra ses objectifs en travaillant en équipe avec les autres organismes et en collaborant avec les autres partenaires de gouvernement. C'est en vertu d'un partenariat, le COFAM a l'intention de fonctionner comme un partenariat. Ainsi, les décisions du conseil d'administration sont prises par consensus. Lorsque cela est impossible, la majorité des voix requises pour prendre une décision doit comprendre une majorité des voix des membres représentant le patrontat et les travailleurs et les travailleuses, ainsi que d'un membre représentant les éducateurs et éducatrices et les formateurs et formatrices et un membre représentant les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées ou les francophones.

A partit des programmes et services qui lui ont été

UN SYSTÈME REPRÉSENTATIF ET INTEGRÉ

transférés par le gouvernement, le COFAM a l'intention de créer un système de formation, d'adaptation et d'apprentissage cohérent, représentatif et intégré. Il créera un système permettant aux adultes d'améliorer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles compétences ou d'accroître leurs connaissances dans des domaines de base, tels que lalphabétisation et le calcul. Il ne faut pas oublier que 80 pour 100 des personnes qui travaillent dans 10 ans occuperont déjà un emploi ou sont à la recherche d'un emploi.

Le COFAM créera un système qui aidera les gens à intégrer le marché du travail après une longue absence pour leur permettre d'améliorer leurs compétences. Il aidera aussi les gens à entrer sur le marché du travail pour conduire à de bons emplois et les aider à déterminer la carrière convenant le mieux à leurs compétences. Il elaborera des programmes répondant aux besoins particuliers des jeunes, dont le taux de chômage est le double de celui du reste de la population. Il aidera les employeurs, les travailleurs et les travailleuses à servir de leurs compétences pour faire face à la concurrence internationale.

La première réunion publique du COFAM a eu lieu le 15 juin 1994. Lors de cette réunion, le public a eu la possibilité d'analyser, pour la première fois, l'enonce de mission et les orientations stratégiques du COFAM. Aucun organisme ne peut réussir sans avoir une vision de ce qu'il veut faire, et le COFAM ne fait pas exception. Au cours des neuf premiers mois de travail représentatif au conseil d'administration se sont entendus sur l'enonce fonctionnement de l'organisme, les sept partenaires du marché du travail reprennent au conseil d'administration de mission et les orientations stratégiques reflétant ce qu'ils ont l'intention d'accomplir. L'enonce de mission est le suivant :

Par l'intermédiaire de ses partenaires du marché du travail, le COFAM crée et maintient un système efficace, accessible et équitable de programmes et de services de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre en Ontario, qui :

- contribue à améliorer la vie des travailleurs et travailleuses actuels et potentiels;
- contribue à améliorer la marché du travail, le contexte de l'économie mondiale; et
- contribue à favoriser l'éducation permanente et l'amélioration des compétences.

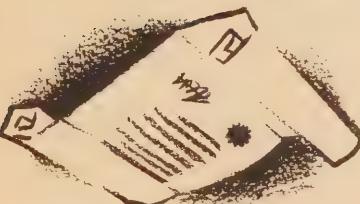
L'enonce de mission est appuyé par huit orientations stratégiques : le partenariat, l'efficacité des programmes, les services à la clientèle, l'accès et l'équité, l'amélioration de la vie des travailleurs et travailleuses actuels et potentiels, l'investissement dans la prospérité, l'éducation permanente et les communications.



Le Cofam consulte également la population de l'Ontario pour s'assurer que le conseil suit une orientation appropriée. En vertu de la loi, le Cofam doit tenir deux réunions publiques par année. Toute personne ayant des questions ou des préoccupations au sujet de la formation et de l'adaptation, ou au sujet des activités du Cofam, peut participer à ces réunions pour exprimer son opinion et pour connaître l'orientation et la vision de l'organisme.

UNE VIE MEILLEURE POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Un autre moyen de rendre compte des activités est le présent rapport qui examine par le vérificateur provincial. Le rapport est annuel, qui est examiné par le vérificateur provincial. Le rapport est distribué aux personnes qui s'intéressent aux questions relatives à la formation et à l'adaptation, au gouvernement, aux groupes d'employeurs, aux syndicats et aux établissements d'enseignement.



Le fait d'assumer la responsabilité des programmes financés par le gouvernement signifie que le Cofam doit rendre des comptes au gouvernement et au public de diverses façons, y compris en vertu de la loi. Le Cofam a négocié avec le gouvernement un protocole d'entente qui exige que l'organisme présente régulièrement des rapports au gouvernement au moyen de plans annuels et pluriannuels élaborés conformément au cadre général des politiques établi par le gouvernement. Un autre moyen de rendre compte des activités est le présent rapport qui examine par le vérificateur provincial. Le rapport est annuel, qui est examiné par le vérificateur provincial. Le rapport est distribué aux personnes qui s'intéressent aux questions relatives à la formation et à l'adaptation, au gouvernement, aux groupes d'employeurs, aux syndicats et aux établissements d'enseignement.

UNE NOUVELLE APPROCHE

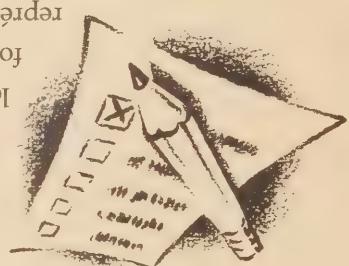
Le COFAM ne constitue pas un niveau nouveau type d'organisme gouvernemental faisant appel à une nouvelle approche en matière de gestion des programmes financés par le gouvernement. Il a été établi pour offrir des possibilités créatives et efficaces de formation et d'apprentissage, et il bénéfice d'une grande autonomie.

Le COFAM est dirigé par un conseil d'administration composé de 22 personnes représentant le patronat, les travailleurs et travailleuses handicapées, les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les francophones, les éducateurs et éducatrices et les formateurs et formatrices. Un siège est également disponible pour la représentation des autochtones.

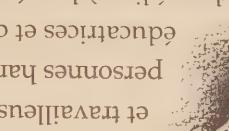
Les membres du conseil d'administration ne sont pas nommés par le gouvernement, mais plutôt par les personnes qu'ils représentent. Chaque membre a été nommé par le comité consultatif qu'il représente. Les membres du conseil d'administration sont conseillés par leur comité consultatif et du conseil d'administration fondamental, ils font valoir leurs positions dans le but de mettre en œuvre de nouvelles approches efficaces en matière de formation et d'adaptation bénéficiant à l'ensemble des Ontariens et des Ontariennes.

Le conseil d'administration est dirigé par des coprésidents, dont un est nommé par les membres représentant le patronat et l'autre par les membres représentant les travailleurs et les travailleuses.

C'est la première fois en Amérique du Nord qu'un gouvernement partage autant de responsabilités avec la population en matière d'élaboration des politiques et d'orientation des programmes.



Le Gouvernement de l'Ontario a donc suivi à cette proposition. Il a tenu une série de réunions publiques dans la province pour recueillir les commentaires des représentants et représentantes du patrontat, des travailleurs et travailleuses, des femmes, des minorités raciales, des personnes handicapées, des francophones, des éducateurs et éducatrices et des formateurs et formatrices. Cette consultation a donc lieu à la création d'un COFAM encore plus puissant, qui automomie et représente l'ensemble des gens à réinventer le marché du travail.





UN NOUVEAU TYPE D'ORGANISME GOUVERNEMENTAL

Le gouvernement peut jouer un rôle de leader en créant les conditions qui permettent au Partonat, aux travailleurs et travailleuses et aux communautés de collaborer pour trouver des moyens de s'adapter aux changements économiques. La création du COFAM constitue un moyen permettant aux groupes directement concernés par la formation et l'adaptation de collaborer à renforcer les compétences de la main-d'œuvre ontarienne. L'adaptation se rapporte à la façon dont les gens et les communautés s'adaptent aux changements économiques, tels que les fermes et les usines et les mises à pied. En 1990, le Conseil du premier ministre a effectué une analyse critique approfondie de la formation et de l'éducation des travailleurs et travailleuses de l'Ontario. Dans son rapport intitulé Formation et adaptation des travailleuses de l'Ontario, le Conseil a affirmé que les programmes et services de formation aidant les travailleurs et travailleuses, les organisations et les communautés à s'adapter aux changements économiques, c'est-à-dire les services d'adaptation, sont difficiles d'accès et ne sont pas aussi efficaces qu'ils devraient l'être.

LE COFAM CONJUGUE LE FUTUR AU PRÉSENT

e monde change et l'Ontario doit changer avec lui.

La nouvelle technologie, le vieillissement de la génération d'après-guerre, les nouvelles tendances de l'immigration et la concurrence mondiale créent un nouveau type de marché du travail et un nouveau type d'économie. L'Ontario a une nouvelle vision de la fagon

de fagon vigoureuse au cours du siècle prochain.

Dans les usines et les bureaux, le changement entraîne

le besoin de nouvelles compétences et de nouvelles

fagons de travailler. En Ontario, de 1986 à 1991, le nombre de travailleurs et

travailleuses utilisant l'information a triplé, et plus de gens travaillent à

temps partiel. Pour maîtriser ce changement, les travailleurs et travailleuses,

les employeurs et les personnes qui欲iront travailler devront posséder plus

de connaissances, être souples et être capables de s'adapter.

L'apprentissage et la formation sont non seulement essentiels pour

trouver un emploi, mais ils sont des éléments permanents permettant de

garder un emploi, mais ils sont des éléments permanents permettant de

maintenir leur compétences afin de pouvoir progresser dans leur

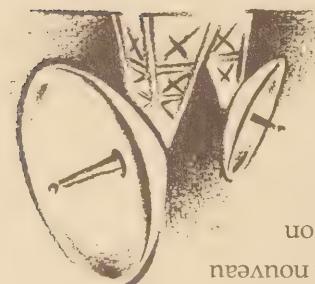
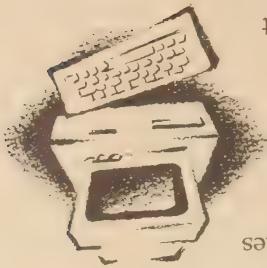
carrière. Le rythme accru des changements signifie qu'ils devront

sans doute recevoir une formation dans tous ou quatre domaines

différents au cours de leur vie professionnelle.

L'habileté de l'Ontario d'être plus prospère, d'adopter des technologies et des pratiques de gestion précoce, et améliorer les compétences des travailleurs et travailleuses et d'investir dans des entreprises innovatrices et en développement

repose sur sa capacité d'établir de nouveaux partenariats.



TENIR LES COMPÉTENCES À JOUR

Le logo est une lettre L stylisée.

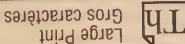
ISBN 0-7778-2793-X

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

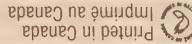
Par contre, pour délivrer des copies supplémentaires, spécifier l'adresse de la personne à qui elles doivent être envoyées.

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

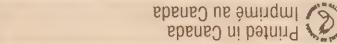
Printed using Soyra or Vegetable based inks
Imprime avec des encres de soyra ou végétales



Audio Cassette audio



Disque ASCII Disk



Imprime au Canada
Printed in Canada



Disque ASCII Disk



LE FUTUR AU PRÉSENT
LE COFAM CONJUGUE

A MESSAGE FROM THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER

CADON
SK 40
-A 56



Annual Report

OTAB COFAM

ISBN 0-7778-2793-X

PRINT SPECIFICATIONS SÉPÉCIFICATIONS D'IMPRESSION

 100% Post Consumer Recycled Paper
Papier recyclé à 100% post-consommation

 Printed in Canada
Imprimé au Canada

Printed using Soya or Vegetable based inks
Imprimé avec des encres de soya ou végétales

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:

 Disque ASCII Disk

 Braille

 Audio Cassette audio

 Large Print
Gros caractères

© Queen's Printer for Ontario, 1994
© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch
Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation
OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

A MESSAGE FROM THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER

I'm pleased to present the first annual report of the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB).

When I joined OTAB as its first permanent Chief Executive Officer (CEO) on July 15, 1994, I joined an organization of 550 staff members committed to working together in support of Ontario's labour force. Only ten months ago, our staff had been working in four different Ontario government ministries, reporting to four different ministers, and following the procedures of four different organizations.

In the months since October 1, 1993, when government transferred programs and services to OTAB, our staff members have become a well-functioning team. Staff adjusted not only to a new organization, but to a new arm's length relationship to the provincial government as members of an Ontario Government agency.

Their status as civil servants remains the same. They now report to a CEO, who in turn reports to an independent, self-governing Board of Directors representing business, labour, women, people with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. The Board is accountable to the Minister of Education and Training.

The CEO has the responsibility to administer the day-to-day operation of the agency, and ensure that the policy and focus of the Board is achieved by staff. The role of CEO has been shaped by my predecessors. Interim CEO Tim Millard and Acting Interim CEO Sante Mauti began the creation of a strong agency staffed by outstanding people.

The work to create OTAB began in 1991 with the formation of OTAB Project. Led first by Naomi Alboim, and later, Joan Andrew, it was made up of staff drawn largely from the ministries destined to form the core of OTAB.

OTAB Project performed many tasks necessary to the establishment of OTAB, such as organizing the public consultations held across the province prior to the introduction of Bill 96, An act to establish the Ontario Training and Adjustment Board, and helping to create the steering committees representing business and labour, and the five other labour market partner groups (women, people with disabilities, racial minorities, francophones, educators and trainers), which nominated OTAB's first Board of Directors.

OTAB Project was heavily involved in designing the actual structure and staffing of OTAB. It chaired an eight-ministry Working Group on Program Review which was formed in the spring of 1992. The Working Group facilitated discussions on program transfer, acted as an information source between ministries and made recommendations to the government as to which programs, services and corporate services should transfer to OTAB.

It also led the Joint Central Committee on OTAB staffing which facilitated the actual transfer of staff to OTAB. Committee membership included representatives from OTAB, the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU), and Management Board of Cabinet; along with management and labour representatives from each of the ministries transferring employees to OTAB. Committee members were always available to answer questions from staff transferring to the agency, and to convey their concerns to the committee.



On September 1, 1993, Bill 96 was proclaimed and OTAB came into being. Nominees to the Board of Directors were accepted the same day and the Board held its first meeting on September 21 and 22. With the transfer of programs, services and corporate services on October 1, all of OTAB's resources were in place. A list of the programs and services, and their ministry of origin accompanies this report.

Following the creation of OTAB, OTAB Project was disbanded, with the exception of the Transition Team which continues to deal with some remaining issues necessary for the creation of the new agency, including the negotiation of a Memorandum of Understanding which defines OTAB's legal relationship to the Ontario Government.

Since the creation of OTAB, staff have provided the directors with a wide range of information and support. This includes briefings on OTAB's programs and corporate services; support of the development of the Strategic Directions; research and proposals on many issues, including Councils and Local Boards; developing a presentation for the Royal Commission on Learning; and drafting the first integrated budget plan for the programs and services which transferred to the agency.

Staff also organized the first Reference Group/Public Meeting, maintained a public access hotline, produced a newsletter for the public and provided the Reference Groups with regular reports on business conducted at Board meetings.

Staff have experienced a great deal of change since transferring to OTAB. Communications has been a priority to help them master change. Prior to joining the agency, they were kept current on change through newsletters and material produced by OTAB Project and OPSEU, and through internal newsletters produced by some of the ministries transferring staff to OTAB. An OTAB newsletter now keeps staff current on agency news.



In November and December of 1993 a series of orientation meetings were held for OTAB staff around the province. Staff listened to presentations about OTAB's structure and programs, and the issues affecting their status as employees of the new organization. They also had a chance to ask questions of Interim CEO Tim Millard, Co-chairs Don Green and Glenn Pattinson, OTAB program directors and representatives of OPSEU and the Association of Management, Administrative and Professional Crown Employees of Ontario.

To prepare staff for the new challenges we face, a Corporate Training Fund was organized to provide branches of the agency with funding to develop and purchase training specifically related to the needs of their own operations and staff.

As an agency of the Ontario Government, OTAB also conducted an Employment Systems Review (ESR) to identify and eliminate barriers to employment and advancement. OTAB's ESR Task Force included staff from a wide variety of jobs.

Working with consultants, the Task Force organized extensive consultations among OTAB staff to find out their past experiences with employment practices, to identify challenges to different groups and make recommendations. The committee's report was released in June 1994 and a number of recommendations are being implemented.

As CEO of an agency dedicated to promoting training and learning, I am committed to making OTAB a model learning organization, providing opportunities for all of us to grow and develop as individuals and professionals serving the training and adjustment needs of Ontarians.

Congratulations to all associated with OTAB in meeting the challenges of our first year with professionalism, flexibility, creativity and humour. Our clients continue to be well served and, with the vision of our extraordinary Board of Directors, we will be a leading-edge training agency.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Garth Jackson".

Garth Jackson
CEO

MINISTRY OF EDUCATION AND TRAINING

PROGRAM/SERVICE/ INITIATIVE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
Apprenticeship	On-the-job and in-school training for people seeking certification in skilled trades.	Employers and individuals.
Help for Laid-off Apprentices	Funds training for laid-off apprentices and provides counselling.	Registered apprentices who are laid-off or under threat of being laid-off.
Secondary School Workplace Apprenticeship Program	School-to-work transition program enabling high school students to train as registered apprentices while completing their high school diplomas.	High school students at least 16 years old who have completed Grade 10.
Access to Apprenticeship Training Program	Community-based projects that help people traditionally under-represented to access apprenticeship training.	People traditionally under-represented in apprenticeship training, e.g. equity groups.
Ontario Skills Development Offices	Training consulting service to identify, plan and evaluate the training needed to achieve business goals.	Employers, employer/employee associations and unions.
Ontario Skills	Partial reimbursement of direct training and retraining costs.	Employers, unions, Training Trust Funds and labour/management committees.
Ontario Training Trust Fund	Provides partial funding to employer/employee groups to train and retrain workers.	Employer/employee trusts of registered organizations or businesses in operation for at least one year.
Sectoral Agreements	Financial and other help to address training needs of specific sectors, e.g. steel, auto parts and electrical/electronics.	Labour/management committees in key sectors.
Adult Basic Literacy/ Numeracy	Funds literacy and numeracy programs run by school boards.	Adults who want to improve their literacy and numeracy skills.
Ontario Basic Skills	Funds academic upgrading — communications, mathematics and science — and helps prepare people for future training or employment. Delivered by community colleges.	People living and eligible to work in Ontario, 25 years or older, with an education of less than Grade 12.
Special Support Allowances	Funds child care and transportation costs of people enroled in Ontario Basic Skills.	People enroled in Ontario Basic Skills who have an income of less than \$12,000 (sole) or \$21,000 (family.)
Ontario Basic Skills in the Workplace	Funds training in basic skills for workers.	Workers who lack basic skills, such as literacy or numeracy, and skills in either official language.

MINISTRY OF EDUCATION AND TRAINING

PROGRAM/SERVICE/ INITIATIVE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
Ontario Community Literacy	Funds community-based literacy programs.	Adults and families who want to improve their literacy skills.
Literacy Field Development and Support	Funds literacy hotlines, services and professional development at the provincial and regional levels.	Literacy organizations, workers, learners and members of the public.
FUTURES	Provides a range of pre-employment preparation, work experience training & educational upgrading options that are designed to address a range of participant needs.	Unemployed, out-of-school youth aged 16 to 24 (29 if they have a disability) who have difficulty getting or keeping a job.
Youth Employment Counselling Centres Program	Provides a full range of employment counselling, services, referrals and job search support.	Unemployed, out-of-school youth aged 15 to 24.
jobsOntario Youth (Administered on behalf of the Ontario Government. This is one of seven programs delivered by the government's jobsOntario Summer Employment initiative)	Provides summer employment for all unemployed youth with an outreach focus on youth facing systemic barriers to employment and those experiencing proportionately higher unemployment rates.	Ontario residents 15 to 24 years (29 if they have a disability) who are unemployed and eligible to work in Canada.
Labour Adjustment Preparatory Program	Assesses the needs of people who have been laid off and provides training in basic skills.	People who have been laid off as a result of a large plant closure.
Community Industrial Training Committees	Community-based volunteer organizations, generally comprised of employers and community representatives, which assess local needs and organize training.	Employed and unemployed people, and businesses.

MINISTRY OF LABOUR

PROGRAM/SERVICE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
TRANSITIONS	Provides \$4,500 in training credits to laid-off workers through community-based brokers.	People, 45 years or older, who have been laid off within six months from permanent jobs.
Help Centres	Funds and supports 17 community-based agencies providing vocational counselling and brokerage services and training and labour market information.	People, 25 years or older, who are unemployed, underemployed or at risk of losing their job.
Adjustment Advisory Program	Establishes and funds committees which facilitate the provision of services such as needs assessment, job search assistance, counselling, human resource planning, strategic planning and other brokerage services.	Workers, companies, industrial sectors and communities affected by downsizing, closures and threat of job loss.

MINISTRY OF CITIZENSHIP

PROGRAM/SERVICE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
Multicultural Workplace Program	Helps workplaces manage issues related to cultural, racial and linguistic diversity.	Organizations with diverse workforces.

MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES

PROGRAM/SERVICE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
Social Service Employment Program	Provides full-time one year work experience for job ready eligible adults in non-profit organizations.	Job-ready individuals on social assistance or their spouses, and recipients of Vocational Rehabilitation Services, who are at risk of long-term dependence on social assistance.
Summer and Part-time Employment Experience Program	Provides full-time summer and part-time employment during the school year for eligible youth.	Students aged 14 to 21 whose parents are receiving social assistance, or who are receiving social assistance in their own right, or who are wards of Children's Aid Societies.

PROGRAMME	SERVICE	BENEFICIAIRES	FONCTIONNEMENT	PROGRAME d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale
Ministère des Services sociaux et communautaires	Transfères au Cofam en provenance de	Bénéficiaires de l'aide sociale aptes à travailler ou leur conjoint, et les bénéficiaires des services de réadaptation professionnelle, qui risquent d'être dépendants de l'aide sociale pendant une période prolongée.	Offre une expérience de travail pendant une année complète dans des organisations sans but lucratif aux adultes aptes au travail.	Offre des emplois à plein temps durant l'été et des emplois à temps partiel durant l'année scolaire aux jeunes admissibles.

PROGRAMME	SERVICE	BENEFICIAIRES	FONCTIONNEMENT	PROGRAME d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale
Ministère des Services sociaux et communautaires	Transfères au Cofam en provenance de	Bénéficiaires de l'aide sociale aptes à travailler ou leur conjoint, et les bénéficiaires des services de réadaptation professionnelle, qui risquent d'être dépendants de l'aide sociale pendant une année complète dans des organisations sans but lucratif aux adultes aptes au travail.	Offre une expérience de travail pendant une année complète dans des organisations sans but lucratif aux adultes aptes au travail.	Offre des emplois à plein temps durant l'été et des emplois à temps partiel durant l'année scolaire aux jeunes admissibles.

PROGRAMME	SERVICE	BENEFICIAIRES	FONCTIONNEMENT	PROGRAME d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale
Ministère des Affaires civiques	Transfères au Cofam en provenance de	Aide les organismes à gérer les questions relatives à la diversité d'une main-d'œuvre diverselle, raciale et linguistique.	Travail multiculturel	Offre des emplois à plein temps durant l'été et des emplois à temps partiel durant l'année scolaire aux jeunes admissibles.

Ministère du Travail

TRANSFÈRES AU COFAM EN PROVENANCE DE

PROGRAMME / SERVICE	FONCTIONNEMENT	BENÉFICIAIRES
TRANSITION	Offre aux personnes mises à pied un crédit de formation pouvant atteindre 4 500 \$, par l'entremise d'un employeur qui évalue ses besoins locaux et permanente.	Personnes âgées d'au moins 45 ans qui ont été mises à pied depuis moins de six mois, d'un emploi permanent.

PROGRAMME / SERVICE	FONCTIONNEMENT	BENÉFICIAIRES
Comités locaux de formation	Organismes communautaires bénévoles, composés de travailleurs et travailleuses, travailleurs et travailleuses, industrielles et éducatives.	Grande usine. Suite de la formation mise à pied et offre une formation de base.

PROGRAMME / SERVICE	FONCTIONNEMENT	BENÉFICIAIRES
Programme préliminaire d'adaptation de la main-d'œuvre	Evalue les besoins des personnes mises à pied à la suite de la formation de base.	Personnes mises à pied à la suite de la formation de base.

Ministère de l'Éducation et de la Formation

TRANSFÈRES AU COFAM EN PROVENANCE DE

PROGRAMME / SERVICE	FONCTIONNEMENT	BENÉFICIAIRES
Ministère du Travail	Transfère au Cofam en provenance de la main-d'œuvre	Personnes mises à pied à la suite de la formation de base.

PROGRAMME / SERVICE	FONCTIONNEMENT	BENÉFICIAIRES
Ministère du Travail	Transfère au Cofam en provenance de la main-d'œuvre	Personnes mises à pied à la suite de la formation de base.

PROGRAMME / SERVICE	FONCTIONNEMENT	BENÉFICIAIRES
Ministère du Travail	Transfère au Cofam en provenance de la main-d'œuvre	Personnes mises à pied à la suite de la formation de base.

PROGRAMME / SERVICE	FONCTIONNEMENT	BENÉFICIAIRES
Ministère du Travail	Transfère au Cofam en provenance de la main-d'œuvre	Personnes mises à pied à la suite de la formation de base.

MISSES DE L'ÉPOQUE ET DE LA FORMATION

**PROGRAM
SERVICE**

SERVICE

Programme Formation de base de l'Unter

l'ensemble des domaines comme les mathématiques et les sciences. Préparer les gens à la formation ou à l'emploi. Offrir par les collèges communautaires.

Allocations spéciales de soutien	Personnes inscrites à l'école et personnes inscrites à l'ONF ratio et dont le revenu
	Formations et de transport pour d'enfants de garde
	Les personnes inscrites à l'école et dont le revenu

Finance l'enseignement des travailleurs et travailleuses. Commissaires de base aux ayant des connaissances de base insuffisantes de la langue française ou anglaise) et

communauté. connaissances linguistiques.

Dans le cadre de la formation professionnelle, de stages en alternance pour répondre aux besoins spécifiques des participants, il est proposé de travailler à l'atelier de rétention de l'information, de formuler des options de formation et d'explorer les stratégies pour conserver un emploi tout au long de la vie.

boulotOntario Jeunesse	Offre des emplois d'être à tous les jeunes sans emploi et plus	Gouvernement du nom du ministre
boulotOntario Jeunesse	Les jeunes sans emploi et plus	Gouvernement du nom du ministre
L'initiative boulotOntario	particulièrement à ceux qui font dans le cas des personnes handicapées, et qui sont sans emploi et qui ont le droit de travailler au Canada.	Un des sept programmes offerts dans le cadre de l'initiative boulotOntario.
Emplois d'être du gouvernement	Propositionnellement plus élevé.	Propositionnellement plus élevé.

Offre des emplois d'être à tous des jeunes sans emploi et plus particulièrement à ceux qui font face à des barrières systémiques à la recherche d'un emploi ou ceux dont le taux de chômage est propositi onnellement plus élevé.

Ministère de l'Éducation et de la Formation

BENEFICIARIES

SECTIONMENT

SERVICE

For more information about the study, please contact Dr. Michael J. Hwang at (319) 356-4530 or via email at mhwang@uiowa.edu.

Le centre de la ville est à l'abandon et les rues sont bordées de maisons délabrées.

d'études secondaires.

Les objectifs de l'entreprise.

Quelques séquençançons répondre aux besoins de formation employés des secteurs clés.

and the other two were from the same family, so we can assume they were related.

ACCOUNTS

Administrateur en chef

Garth Jackson

Félicitations à tous ceux et à toutes celles qui ont aidé le COFAM à relever les défis au cours de sa première année d'existence et qui l'ont fait avec professionnalisme, souplesse, créativité et humour. Notez clientèle régulière toujours un service de premier ordre et grâce à la visite de notre extraordinaire conseil d'administration, nous deviendrons un organisme de formation d'avant-garde.

de tous les Ontarioiens et toutes les Ontariennes.

professionnel, tout en répondant aux besoins de formation et d'adaptation

de s'épanouir et de se perfectionner autant sur le plan personnel que

organisme de formation modèle, dans lequel chacun de nous a des chances

de formation et de l'apprentissage, je suis déterminé à faire du COFAM un

A titre d'administrateur en chef d'un organisme voué à la promotion de la

1994 et un certain nombre de recommandations ont déjà été mises en oeuvre.

recoummandations. Le rapport du Groupe d'étude à la publicité au moins de juin

les obstacles auxquels les différents groupes font face et pour formuler des

expériences antérieures en matière de pratiques d'emploi, pour déterminer

consultations auprès des employés du COFAM pour connaître leurs

En collaboration avec des experts-conseils, le Groupe d'étude a organisé des

grande variété d'emplois.

d'emploi du COFAM était composé de membres du personnel occupant une

obstacles à l'emploi et à l'avancement. Le Groupe d'étude des méthodes

une étude des méthodes d'emploi dans le but de déterminer et d'éliminer les

En tant qu'organisme du gouvernement de l'Ontario, le COFAM a effectué

besoins de leur personnel.

programmes de formation adaptés spécialement à leurs activités et aux

directions de l'organisme les fonds requis pour élaborer ou acheter des

s'annoncent, un fonds de formation intense a été constitué pour fournir aux

Dans le but de préparer le personnel à relever les défis qui

gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario. représentants du SEFPD et de l'Association des employées et aux directeurs et directrices des programmes du COFAM, de même qu'aux intermédiaire Tim Millard, aux coprésidents Don Green et Glen Paterson, aussi eu l'occasion de poser des questions à l'administrateur en chef sur les questions relatives à leur statut au sein du nouvel organisme. Ils ont structuré et des programmes du COFAM, et des explications ont été fournies Des présentations ont été faites aux membres du personnel au sujet de la organisations partout dans la province à l'intention du personnel du COFAM. En novembre et décembre 1993, des réunions d'orientation ont été



bulletin d'information du COFAM. L'heure actuelle, le personnel est tenu au courant des activités grâce au nombre de membres du personnel devient être transférés au COFAM. A d'informations internes publiées par les ministères dont un certain projet du COFAM et le SEFPD, de même que par les bulletins bulletin d'information et d'autres documents préparés par le personnel étaient informés des changements au moyen d'un aux communiqués pour aider le personnel à s'adapter à ces transfert au COFAM. Une attention prioritaire a été accordée Le personnel a vécu des changements considérables depuis le rapports sur les sujets discutés lors des réunions du conseil d'administration.

bulletin d'information et fourni régulièrement aux comités consultatifs des consultations, maintenu le service téléphonique de renseignements, publie un Le personnel a également organisé la première réunion publique des comités budjet intégré des programmes et services transférés à l'organisme.

Commission royale sur l'éducation, ainsi que la préparation du premier les conseils et les commissions locales, la préparation d'un mémoire à la recherche et les propositions relatives à de nombreuses questions, y compris depuis, le soutien à l'élaboration des orientations stratégiques, la Dès la création du COFAM, le personnel fournit une gamme de services comprend des documents d'information sur les programmes et les services les commissions se rapportant à la création du conseil d'administration. Ceci d'information et de soutien aux membres du conseil d'administration. Ceci certaines questions se rapportant à la création du nouvel organisme,

notamment la négociation du protocole d'entente définitif les rapports juridiques entre le COFAM et le Gouvernement de l'Ontario. à l'exception de l'équipe de transition qui a continué de s'occuper de certaines questions se rapportant à la création du nouvel organisme, à l'exception de l'équipe de transition qui a continué de s'occuper de certaines questions se rapportant à la création du nouvel organisme,

Après la création du COFAM, le projet du COFAM a été démantelé,

Le travail conduisant à la création du COFAM a commencé en 1991 lors de la mise sur pied du Projet du COFAM. Dirigé d'abord par Naomi Alboim, et ensuite par Joan Andrew, ce noyau était composé principalement de personnes venant des quatre ministères qui devaient de consultation tenues partout dans la province avant la présentation du projet de loi 96, intitulé Loi créant le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, ainsi que la préparation de la mise sur pied des comités de direction représentant le patronat, les travailleurs et travailleuses, et les cinq autres partenaires du marché du travail (les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales, les francophones, les éducateurs et éducatrices, les formateurs et formatrices), qui ont nommé les membres du conseil d'administration du COFAM.

Le projet du COFAM a participé étroitement à l'élaboration de la structure acutelle du COFAM et à la dotation en personnel. Il a présidé un groupe de travail sur l'examen des programmes, composé de huit ministres et établi au printemps 1992. Le groupe de travail a facilité les discussions sur le transfert des programmes, a joué le rôle de source d'information auprès des ministres, et a formulé des recommandations au gouvernement au sujet des programmes, et du personnel de chacun des ministères devant transférer des membres du conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario, ainsi que de la direction syndicale des employés de la fonction publique de l'Ontario (SFFPO), du COFAM. Ce comité était composé de représentants du COFAM, du du COFAM, qui a été établi pour faciliter le transfert du personnel au II a également assuré la direction du comité central mixte sur le personnel pour répondre aux questions des membres du personnel transférés à l'organisme et pour informer le comité de leurs préoccupations.

Le 1^{er} septembre 1993, le projet de loi 96 a été procédé et le COFAM a été créé. La même journée, les nominations au conseil d'administration ont été acceptées, et le conseil d'administration a tenu sa première réunion les 21 et 22 septembre. Une fois que le transfert au COFAM des programmes, des services et des services généraux a été completé, le 1^{er} octobre, toutes les ressources étaient en place.

Une liste des programmes et des services, indiquant le nom du ministre d'origine, accompagnée d'un rapport.





L'ADMINISTRATEUR MESSAGE DE EN CHEF

ai le plaisir de vous présenter le premier rapport annuel du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM). Lorsque je suis arrivé au COFAM, à titre de premier administrateur en chef permanent, le 15 juillet 1994, j'ai joint un organisme composé de 550 personnes déterminées à soutenir la main-d'œuvre de l'Ontario. Seulement 10 mois plus tard, ces personnes travaillaien t au sein de quatre ministères du gouvernement de l'Ontario, relevant de quatre ministres différents et suivant quatre différentes types de procédures.

Dans les mois qui ont suivi le 1^{er} octobre 1993, lorsque le gouvernement a transféré les programmes et les services au COFAM, ce groupe de personnes s'est adapté à un nouvel organisme, mais aussi aux nouvelles relations avec le gouvernement provincial en tant que membres d'un organisme autonome relevait des responsabilités de l'administrateur en chef qui, à son tour, relevait d'un autre administrateur en chef Tim Miller et ministre de l'Éducation et de la Formation.

L'administrateur en chef est responsable de l'administration des activités quotidiennes de l'organisme et de veiller à ce que les politiques et l'objet principal du conseil d'administration soient menés à bien par le personnel. Le rôle de l'administrateur en chef a été façonné par les personnes qui ont précédé, soit l'administrateur en chef intermédiaire Tim Miller et l'administrateur en chef intermédiaire Sainte Maude. Ils ont amorce la création d'un solide organisme composé de personnes remarquables.

1

9

4

Rapport annuel

COFAM
OTAB

L'ADMINISTRATION
MESSAGE DE
EN CHEF

FINANCIAL STATEMENTS

Government
Publications

CAJON
SK 40
- A 56



Annual Report

OTAB COFAM

ISBN 0-7778-2793-X

PRINT SPECIFICATIONS SPÉCIFICATIONS D'IMPRESSION

 100% Post Consumer Recycled Paper
Papier recyclé à 100% post-consommation

 Printed in Canada
Imprimé au Canada

Printed using Soya or Vegetable based inks
Imprimé avec des encres de soya ou végétales

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:

 Disque ASCII Disk

 Braille

 Audio Cassette audio

 Large Print
Gros caractères

 © Queen's Printer for Ontario, 1994
© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch

Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

Management's responsibility for financial reporting

The accompanying financial statements of the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) are the responsibility of management and have been prepared in accordance with generally accepted accounting principles. The significant accounting policies followed by OTAB are described in the notes to the financial statements. The financial statements have been properly prepared in light of information available up to June 27, 1994. Information presented elsewhere in the annual report of OTAB is consistent with that as presented in the financial statements.

Management maintains a system of internal controls designed to provide reasonable assurance that the assets of OTAB are safeguarded and that reliable financial information, in a form that is supportive of the attainment of OTAB's objectives, is available on a timely basis. The system includes formal policies and procedures and an organizational structure that provides for appropriate delegation of authority and segregation of responsibilities.

The Board of Directors has appointed the Provincial Auditor of Ontario as the external auditor for OTAB. The Provincial Auditor has examined the financial statements of OTAB. His responsibility is to express his opinion as to whether the financial statements are fairly presented in accordance with generally accepted accounting principles. The auditor's report, which follows, outlines the scope of the examination and opinion.

The Board of Directors, through its Finance and Audit Committee, is responsible for ensuring that management fulfill its responsibilities for financial reporting and internal controls. The Finance and Audit Committee meets regularly with management and periodically with the external auditor to satisfy itself that each has properly discharged its responsibility, and to review the financial statements before recommending approval by the Board of Directors. The external auditor has direct and full access to the Finance and Audit Committee and the Board of Directors with and without the presence of management, to discuss the audit and any findings as to the integrity of OTAB's financial reporting and the effectiveness of the system of internal controls.

On behalf of Management: Dated June 27, 1994



Sante Mauti
Chief Executive Officer
(Acting Interim)



Doug Holder
Chief Financial Officer



Auditor's Report

To the Members of the Ontario Training and Adjustment Board and to the Minister of Education and Training:

I have audited the balance sheet of the Ontario Training and Adjustment Board as at March 31, 1994 and the statement of operations for the period from September 1, 1993 (date of inception) to March 31, 1994. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at March 31, 1994, and the results of its operations for the period from September 1, 1993 (date of inception) to March 31, 1994 in accordance with generally accepted accounting principles.

Toronto, Ontario
June 27, 1994

Erik Peters, FCA
Provincial Auditor

FINANCIAL STATEMENTS

Ontario Training and Adjustment Board

BALANCE SHEET

As at March 31, 1994

	\$000's
Assets	
Cash	30,758
Accounts receivable	
Ministry of Education and Training	4,964
Other	135
Prepaid expenses	4,494
	40,351
Liabilities	
Accounts payable and accrued charges	21,605
Accumulated Excess of Revenue Over Expenditures	
Accumulated excess of revenue over expenditures	18,746
	40,351

See accompanying notes to financial statements.



Don Green
Co-Chair



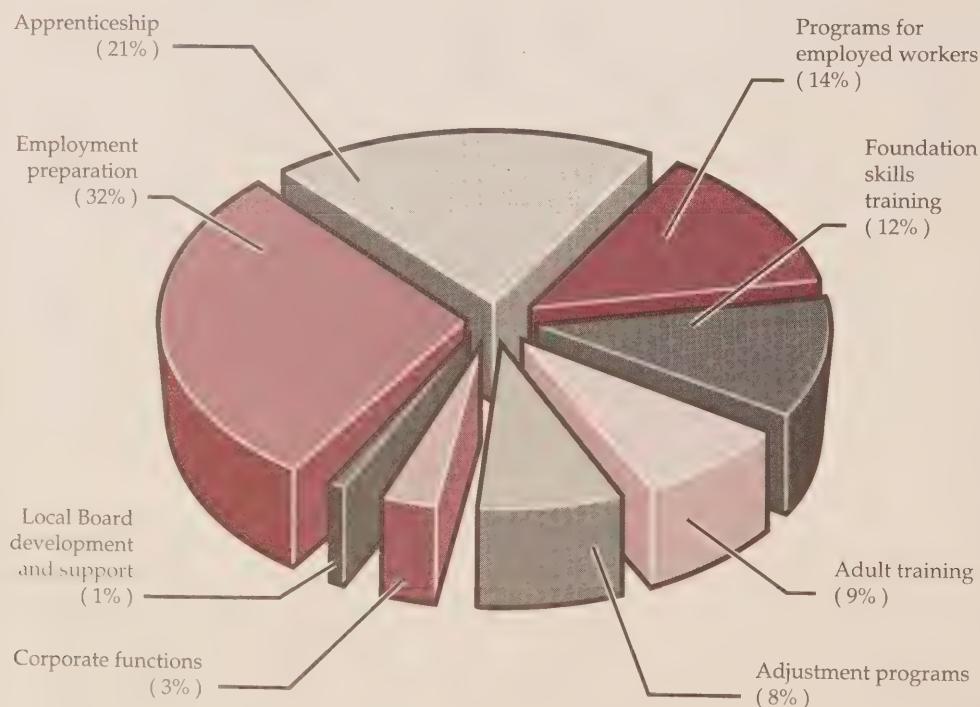
Glenn Pattinson
Co-Chair

STATEMENT OF OPERATIONS

For the Period From September 1, 1993 (date of inception) to March 31, 1994 (Note 2)

	\$000's
Revenues	
Ministry of Education and Training	196,307
Other	269
	196,576
Expenditures by Business Function (See Schedule 1)	
Employment preparation	57,580
Apprenticeship	37,388
Programs for employed workers	25,284
Foundation skills training	21,447
Adult training	15,197
Adjustment programs	14,443
Corporate functions	5,094
Local Board development and support	1,397
	177,830
Excess of revenues over expenditures	18,746

See accompanying notes to financial statements.



SUMMARY OF PROGRAMS BY BUSINESS FUNCTION

Employment preparation:

includes FUTURES, Youth Employment Counselling Centres, Social Service Employment Program, Summer and Part-Time Employment Experience and jobsOntario Youth.

Apprenticeship:

includes all programs related to apprenticeship such as the Secondary School Workplace Apprenticeship Program and funding for in-school instruction.

Programs for employed workers:

include Ontario Skills Development Offices, Ontario Skills, Ontario Training Trust Funds and Sectoral Training agreements.

Foundation skills training:

includes Ontario Basic Skills and Special Support Allowances, Ontario Basic Skills in the Workplace, Multicultural Workplace Program, Ontario Community Literacy, Literacy Field Development and Support, Adult Basic Literacy/Numeracy and Labour Adjustment Preparatory Program.

Adult training:

includes funds transferred by OTAB to educators and trainers delivering training to clients sponsored by the Government of Canada, such as people receiving unemployment insurance.

Adjustment programs:

include Help Centres, TRANSITIONS and the Adjustment Advisory Program.

Corporate functions:

includes the OTAB Hotline and administrative activities for the agency such as policy development, communications and marketing, finance and human resources.

Local Board development and support:

includes support of Community Industrial Training Committees, reference groups and French Language Services Advisory Groups.

ANALYSIS OF EXPENDITURES

For the Period From September 1, 1993 (date of inception) to March 31, 1994 (\$'000's) Schedule 1

	Grants	Salaries and Benefits	Information Technology	Program Development and Delivery Services	Other	Total
Employment preparation	55,190	2,036	208	2	144	57,580
Apprenticeship	29,049	6,171	878	427	863	37,388
Programs for employed workers	24,218	837	19	40	170	25,284
Foundation skills training	20,442	769	50	52	134	21,447
Adult training	15,197					15,197
Adjustment programs	12,769	1,063	425	15	171	14,443
Corporate functions		3,243	543	113	1,195	5,094
Local Board development and support	1,027	266	24	9	71	1,397
	157,892	14,385	2,147	658	2,748	177,830

See accompanying notes to financial statements.

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

March 31, 1994

The Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) was established as a corporation without share capital on September 1, 1993 with the proclamation of the *Ontario Training and Adjustment Board Act*.

OTAB is an agency of the Ontario government established to administer training and adjustment programs. OTAB develops policies and programs and funds the delivery of its services through a broad network of community-based delivery agents.

Prior to the establishment of OTAB, these training and adjustment programs were administered by a number of government ministries.

1. Significant Accounting Policies

These financial statements are prepared in accordance with generally accepted accounting principles as prescribed by the Canadian Institute of Chartered Accountants. The significant accounting policies are summarized as follows:

(a) Accrual Accounting

Revenues are recorded in the period in which OTAB is entitled to receive them. Expenditures are recorded in the period incurred. Grants to delivery agents are based on contracts having various terms, conditions and periods of commitment. Payments are made either based on pre-approved budgets and cashflow forecasts with final settlements made once actual expenditures are known, or on claims submitted for actual expenditures incurred for services provided.

- For programs with pre-approved budgets and cashflow forecasts, expenditures are recognized in the period in which services are to be provided, which generally coincides with the timing of payments made to program delivery agents. Final settlements are recorded in the year in which settlement is made.
- For claims-based programs, expenditures are recognized in the period in which the services were performed.

(b) Fixed Assets

As is currently generally accepted for not-for-profit public sector entities, fixed assets are charged to expenditures in the period of acquisition.

2. Initial Recognition of Expenditures on Transfer of Programs To OTAB

The initial recognition of revenues and expenditures by OTAB occurred at the time when the Ministry of Education and Training ceased to recognize them. For salaries and benefits, the date was October 1, 1993. For program operating expenditures and grants, the date was November 1, 1993.

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

March 31, 1994

3. Sources Of Funding

At the present time, almost all of OTAB's funding comes from the Province of Ontario through grants from the Ministry of Education and Training.

The provincial government may order OTAB to pay into the Consolidated Revenue Fund any money that is surplus to OTAB's requirements.

4. Service Agreements

Certain services valued at approximately \$2.5 million were provided at no cost to OTAB by the provincial government and are not reflected in the Statement of Operations. These services include internal audit, most building leases, some human resources services, and freedom of information co-ordination.

5. Pension Plan

OTAB provides pension benefits for all permanent employees through participation in the Public Service Pension Fund established by the Province of Ontario. OTAB's share of contributions to the Fund during the period was approximately \$1.119 million and is included in Salaries and Benefits in Schedule 1: Analysis of Expenditures. This amount includes current contributions of approximately \$802,000 and payments of approximately \$317,000 required to cover OTAB's estimated unfunded liabilities based on an evaluation as at January 1, 1990.

6. Commitments

Some sectoral, training and adjustment programs commit OTAB under various contracts and conditions to expenditures of up to approximately \$16.8 million in 1994/95 and \$10.4 million in 1995/96.

Aux fins de certains programmes sectoriels, de formation et d'adaptation, le COFAM a engagé, selon divers contrats et conditions, des dépenses qui pourront atteindre environ 16,8 millions de dollars en 1994-1995 et 10,4 millions de dollars en 1995-1996.

6. Engagements

Le COFAM offre un régime de retraite à tous les membres de son personnel permanent en participant à la Caisse de retraite des fonctionnaires constituée par la Province de l'Ontario. Au cours de l'exercice, la part des cotisations du COFAM à la Caisse s'est élevée à environ 1,19 million de dollars et elle fait partie du poste Salaires et avantages sociaux de l'Annexe I; Analyse des dépenses. Cette somme comprend les cotisations actuelles d'environ 802 000 \$ et les paiements capitalisés évaluée (évaluation au 1^{er} janvier 1990).

Certains services, d'une valeur approximative de 2,5 millions de dollars, ont été fournis sans frais au COFAM par le Gouvernement provincial et ne figurent pas dans le bilan des opérations. Il s'agit notamment de la vérification interne, de la plupart des besoins humaines et de la coordination de certains services en matière de ressources humaines et de la coordination de l'accès à l'information.

4. Ententes de services

Trester toute somme excédant les besoins du COFAM. Le Gouvernement provincial peut ordonner au COFAM de verser au ministère de l'Éducation et de la Formation.

À l'heure actuelle, les fonds du COFAM proviennent en quasi totalité de la Province de l'Ontario et prennent la forme de subventions du ministère de l'Éducation et de la Formation.

3. Sources de financement

La comptabilisation initiale des recettes et des dépenses par le COFAM est survenue au moment où le ministère de l'Éducation et de la Formation a cessé de les comptabiliser. Dans le cas des salaires et des avantages sociaux, la date a été fixée au 1^{er} octobre 1993. Dans le cas des subventions et autres dépenses de fonctionnement la date a été fixée au 1^{er} novembre 1993.

2. Comptabilisation initiale des dépenses au moment du transfert des programmes au COFAM

dépenses de l'exercice d'acquisition.

Selon la pratique généralement reconnue dans le cas des organismes publics à but non lucratif, les immobilisations sont imputées aux

b) Immobilisations

- Dans le cas des programmes pour lesquels des demandes sont enregistrées dans l'exercice au cours duquel ils sont effectués.
- Dans le cas des programmes pour lesquels des dépenses sont dépendant les programmes. Les derniers versements sont calendrier des paiements versés aux organismes et fournisseurs doivent être fournis, ce qui coïncide généralement avec le comptabilisées dans la période au cours de laquelle les services préapprouvés et des prévisions de caisse, les dépenses sont dans le cas des programmes auxquels s'appliquent des budgets dépenses réelles effectuées pour des services offerts.
- Dans le cas des programmes ayant diverses conditions générales et périodes sur des contrats ayant diverses conditions générales soit en fonction de l'engagement. Les paiements sont effectués soit en fonction de budgets préapprouvés et des prévisions de caisse (les dernières versements étant effectués lorsqu'elles sont commun), soit en fonction des demandes présentées pour des courtes), soit en fonction des demandes présentées pour des longues).

a) Comptabilité d'exercice

résumées dans les points suivants :

comptables généralement reconnus et que reconnaît l'Institut canadien des comptables agréés. Les principales conventions comptables sont Cofam y a droit. Les dépenses sont enregistrées dans la période Les recettes sont enregistrées dans la période au cours de laquelle le

1. Principales conventions comptables

du gouvernement.

Avant la création du Cofam, l'administration de ces programmes de formatation et d'adaptation de la main-d'œuvre relevait de divers ministères

Le Cofam est un organisme du gouvernement de l'Ontario qui a été établi afin d'administrer les programmes de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre. Le Cofam élaborer des politiques et des programmes et la main-d'œuvre réséau d'organismes et de fournisseurs communautaires.

d'adaptation de la main-d'œuvre.

Le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (Cofam) a été établi en tant que Société sans capital le 1^{er} septembre 1993 par la promulgation de la Loi sur le Conseil ontarien de formation et

Analyse des dépenses

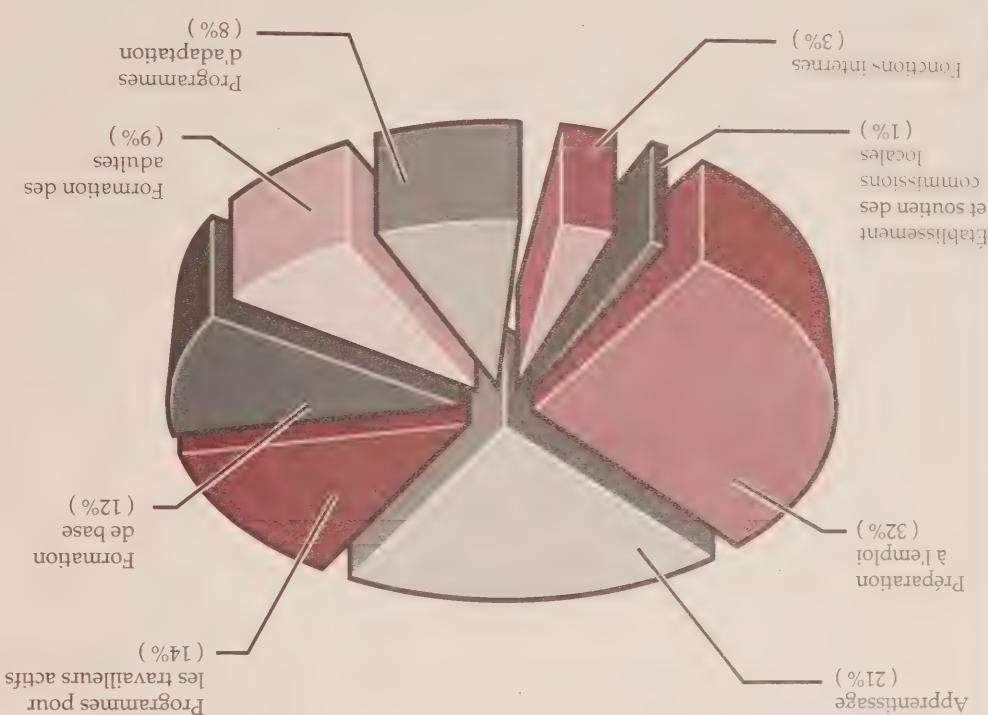
de l'entreprise 1993 [date de réception du CEFAMI jusqu'au 31 mars 1994, (en milliers de dollars)]. Annexe 1

Conseil national de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Services d'exploitation	Salaires et avantages sociaux	Technologie et de l'information	Présentation et de l'information	Sous-valeurs	Total		
					Autres programmes	Total	Autres
Préparation à l'emploi	55 190	2 036	208	2	144	57 580	
Apprentissage	29 049	6 171	878	427	863	37 388	
Programmes pour les travailleurs actifs	24 218	837	19	40	170	25 284	
Formation de base	20 442	769	50	52	134	21 447	
Formation des adultes	15 197						
Programmes d'adaptation	12 769	1 063	425	15	171	14 443	
Fonctions internes		3 243	543	113	1 195	5 094	
Etablissement et soutien des commissions locales	1 027	266	24	9	71	1 397	
157 892	14 385	2 147	658	2 748	177 830		

Voir les notes complémentaires aux états financiers.

Programmes pour les travailleurs actifs	Comprend tous les programmes en rapport avec l'apprentissage comme le programme d'AVENIR, les Centres de consultation pour l'embauche des adultes et l'aide financière pour l'instruction régulière en milieu scolaire.
Apprentissage	Comprend les bureaux de consultation professionnelle de l'Ontario qui offrent des services sectoriels de formation pour la formation en Ontario et les entreprises sectorielles de formation.
Préparation à l'emploi	Comprend tous les programmes en rapport avec l'apprentissage comme le programme d'AVENIR, les Centres de consultation pour l'embauche des adultes et l'aide financière pour l'instruction régulière en milieu scolaire.
La formation de base	Comprend la Formation de base de l'Ontario et les Allocations spéciales de soutien, la Formation de base en milieu de travail, le Programme Millieu de travail multiculturel, l'Alphabéтиation communautaire en Ontario.
La formation des adultes	Comprend les fonds transférés par le COFAM aux éducateurs et éducatrices et aux formateurs et formatrices dispensant la formation aux clients recevant de l'aide du gouvernement du Canada comme ceux qui reçoivent de l'assurance-chômage.
Programmes d'adaptation	Comprend les Centres d'aide, TRANSITION et le programme d'adaptation de la main-d'œuvre.
Etablissement et soutien des commissions locales	Comprend le soutien aux comités locaux de formation industrielle, aux comités consultatifs et aux groupes consultatifs sur les services en français.
Fonctions internes	Comprend le Renseignement COFAM et les activités administratives de la Commission Rénovation comme l'établissement des politiques, les communications et la commercialisation, les finances et les ressources humaines.



Voir les notes complémentaires aux états financiers.

18 746

Excedent des recettes par rapport aux dépenses

177 830

Préparation à l'emploi	57 580
Apprentissage	37 388
Programmes pour les travailleurs actifs	25 284
Formation de base	21 447
Formation des adultes	15 197
Programmes d'adaptation	14 443
Fonctions internes	5 094
et soutien des commissions locales et tablissement	1 397

Dépenses par fonction (Voir annexe 1)

196 576

Ministère de l'Éducation et de la Formation	196 307
Autres	269

Recettes

en milliers de dollars

du 1^{er} septembre 1993 [date de création du CQFAM] jusqu'au 31 mars 1994 (note 2)

Bilan des opérations

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Glenm Patterson coprésident
Don Green coprésident

Glenm Patterson

Donald Green

Voir les notes complémentaires aux états financiers.

40 351

18 746

Excédent accumulé des recettes par rapport aux dépenses

21 605

Comptes créditeurs et charges à payer

Passif

40 351

4 494

Charges payées d'avance

135

Autres

4 964

Ministère de l'Éducation et de la Formation

Comptes débiteurs

30 758

Encaisse

Actif

en milliers de dollars

au 31 mars 1994

Bilan

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

ÉTATS FINANCIERS

Vérificateur provincial
Erik Peters, FCA



Le 27 juin 1994
Toronto (Ontario)

A mon avis, ces états financiers présentent fidélement la situation financière du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre au 31 mars 1994, ainsi que les résultats des opérations du 1^{er} septembre 1993 (date de création du COFAM) jusqu'au 31 mars 1994, conformément aux normes de vérification généralement reconnues.

J'ai effectué ma vérification conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces dernières exigent une planification et une vérification qui permettent de m'assurer que les états financiers ne contiennent aucune déclaration erronée importante. La vérification comprend l'examen d'échantillons de pièces justificatives des montants et renseignements divulgués dans les états financiers. Elle comprend aussi l'évaluation des principes comptables utilisés et des estimations importantes effectuées par la direction, de même que l'évaluation de la présentation générale de la situation financière.

J'ai vérifié le bilan du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre au 31 mars 1994 ainsi que le bilan des opérations pour la période du 1^{er} septembre 1993 (date de création du COFAM) jusqu'au 31 mars 1994. Ces états financiers relèvent de la direction du Conseil. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers à la lumière de ma vérification.

J'ai vérifié la manière dont le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre au 31 mars 1994 a établi les résultats des opérations pour la période du 1^{er} septembre 1993 jusqu'au 31 mars 1994, dans la mesure où ces états financiers sont destinés à informer le ministre de l'Éducation et de la Formation.

Aux membres du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre et au ministre de l'Éducation et de la Formation

Rapport du vérificateur



Bureau du vérificateur provincial de l'Ontario
Office of the Provincial Auditor of Ontario
of Ontario

Administrateur en chef intermédiaire
Santé Mauti



Saint Paul

Au nom de la direction, le 27 juin 1994

Le conseil d'administration a nommé le vérificateur provincial à titre de vérificateur externe pour le COFAM. Le vérificateur provincial a examiné les états financiers du COFAM. Sa responsabilité consiste à exprimer son opinion sur les états financiers et à dire si ils sont présentés conformément aux principes de vérification généralement reconnus. Le rapport qui suit décrit la portée de l'examen effectué ainsi que l'opinion du vérificateur.

Le conseil d'administration, par l'entremise de son comité des finances et de la vérification, a la responsabilité de s'assurer que la direction assume entièrement ses obligations en matière de présentation des renseignements financiers et de mesures de contrôle interne. Le comité des finances et de la vérification se réunit régulièrement avec la direction et reconcentre périodiquement le vérificateur externe afin de s'assurer que chaque partie s'acquitte de ses responsabilités et d'examiner les états financiers avant de recommander au conseil d'administration de les approuver. Le vérificateur et au conseil d'administration, en présence ou non de la direction, afin de discuter de la vérification et de toutes les conclusions quant à l'intégrité des renseignements financiers fournis par le COFAM et à l'efficacité du système de contrôle interne.

Responsabilité de la direction à l'égard de l'information financière

ISBN 0-778-2793-X

COFAM

OTAB

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch
Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

© Imprimerie avec des encres de soyau végétaleles
© Queen's Printer for Ontario, 1994

Printed using Soy or Vegetable based inks

Imprime avec des encres de soyau ou végétales

Printed in Canada

Imprime au Canada

Audio Cassette audio

Large Print

Gros caractères

Disquette ASCII Disk

Braille

Large Print

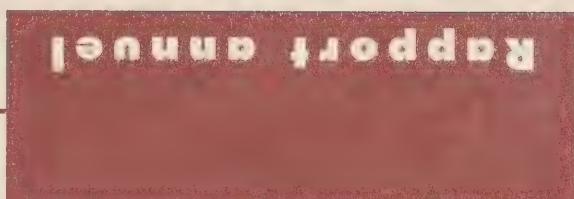
CE DOCUMENT EST EGALEMENT DISPONIBLE EN:

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN:

SPECIFICATIONS D'IMPRESSION

PRINT SPECIFICATIONS

1 9 4



ÉTATS FINANCIERS

HOW THIS REPORT WAS CREATED

We are pleased to present to you OTAB's first annual report. This plain language report presents a wide-ranging description of the agency's activities during its first six months and provides useful and helpful information about OTAB's programs and services. Copies are being distributed to our partners across Ontario.

The Ontario Training and Adjustment Board annual report is a cost-effective communications vehicle. It is designed to be a flexible, multi-use document that will address a range of questions asked about the agency, its programs and services, and is an easily accessible reference tool for use by stakeholders and clients. We hope you find this format useful and we welcome your comments.

Additional copies of two components of the annual report — the map of client service sites and the booklet "OTAB — Building today, getting ready for tomorrow" — are being printed for broader public distribution. Contact OTAB's communications and marketing branch if you want additional copies.

Creative direction and writing of this bilingual report were performed by OTAB staff. Because OTAB is committed to ensuring information about its programs, services and activities is fully accessible to everyone, our annual report is also being made available in alternative formats.

Communications and Marketing Branch
Ontario Training and Adjustment Board
625 Church Street, 2nd Floor
Toronto, Ontario M4Y 2E8
Fax (416) 314-8855
Tel. (416) 314-4385



COMMENT CE RAPPORT A ÊTÉ CRÉÉ

ous avons le plaisir de vous présenter le premier rapport annuel du COFAM. Le rapport est rédigé dans un langage clair et il décrit tout ce qu'a réalisé l'organisme au cours de ses six premiers mois d'existence; il contient aussi des renseignements utiles sur les programmes et les services du COFAM. Nous en distributions des copies à tous nos partenaires dans la province.

Le rapport annuel du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre est un véhicule de communication qui offre de nombreux avantages dans un bon rapport officiel. C'est un document qui se veut souple et se prête à de multiples usages, répondant à toutes sortes de questions posées à propos de l'organisme, de ses programmes et de ses services; c'est un outil de référence que vous trouverez ce format intermédiaire et vos commentaires à ce sujet sont les bienvenus.

Nous imprimons des copies supplémentaires de deux éléments du rapport annuel — à savoir la carte des centres de service à la clientèle du COFAM et le livret « Le COFAM ». Nous imprimons des copies supplémentaires de deux éléments du rapport annuel — à conjuguer le futur au présent » — pour les distribuer à grande échelle au public. Si vous voulez en recevoir des copies, adressez-vous à la Direction des communications et de la commercialisation du COFAM.

La direction arrête le rapport bilan que soit l'éuvre du personnel du COFAM. Le COFAM tient à assurer que l'information à propos de ses programmes, ses services et ses initiatives est entièrement accessible à tous, c'est pourquoi le rapport est également disponible dans d'autres moyens de communication.

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre
625, rue Church, 2^e étage
Toronto, Ontario M4Y 2E8
Fax (416) 314-8855
Tel. (416) 314-4385

OTAB MAP / CARTE DU COFAM

CAZON
SK 40
-A 56



Annual Report/
Rapport annuel

M I S S I O N

Par l'entremise de ses partenaires du marché du travail, le COFAM crée et maintient un système efficace, accessible et équitable de programmes et de services de formation et d'adaptation en Ontario pour :

- une meilleure qualité de vie des travailleurs et des travailleuses actuels et éventuels.
- un investissement dans la prospérité de l'Ontario dans un contexte de mondialisation de l'économie.
- favoriser l'apprentissage la vie durant et le perfectionnement des compétences.



- leads to the improvement of the lives through its labour market partners,
- of workers and potential workers,
- represents in the context of a global prosperity in the development of Ontario's economy,
- contributes to the development of the lives through learning and skills,
- the labour market that programs and services in Ontario have a stable and equitable system of training and adjustment that creates and sustains an environment of a better life.

N O I S S I W

OTAB MAP / CARTE DU COFAM

C A D O N
S K 4 0
- A 5 6

OTAB
COFAM

Annual Report/
Rapport annuel



OTAB
COFAM
Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adéquation
de la main-d'œuvre

Client service sites Centres de services à la clientèle

OTAB's programs and services are available throughout Ontario. Call the OTAB Hotline 1-800-387-5656 for the phone number of the office serving your community.

Les programmes et services du COFAM sont disponibles partout en Ontario. Appelez Renseignements COFAM au 1-800-387-5656 pour obtenir le numéro de téléphone du bureau le plus proche desservant votre localité.

Sarnia ▲□○*■* Chippewas of Sarnia First Nation/Première nation des Chippewas de Sarnia ■

Chippewas of Kettle & Stoney Point First Nation/Première nation des Chippewas de Kettle and Stoney Point

Windsor ▲□○*■* Esso

Stratford □○*■* Wallacetown □○*■* Walpole Island First Nation/Première nation des Walpole Island

London □○*■* Chatham □○*■* Leamington □○*■*

Hyde Park □○*■* Ingersoll □○*■* Wallaceburg □○*■*

Clinton □○*■* Port Elgin □○*■* Goderich □○*■*

Port Elgin □○*■* Cheltenham □○*■* Clinton □○*■*

St. Mary's □○*■* Stratford □○*■* Waterloo □○*■*

Waterloo □○*■* Wellesley □○*■* Fergus □○*■*

Woodstock □○*■* Stratford □○*■* Guelph □○*■*

Guelph □○*■* Cambridge □○*■* Kitchener □○*■*

Brantford □○*■* London □○*■* Halton Hills □○*■*

Brantford □○*■* London □○*■* Milton □○*■*

Oshweken □○*■* Six Nations of the Grand River

Six Nations of the Grand River □○*■* Ancaster □○*■*

Tillsonburg □○*■* Simcoe □○*■* Beamsville □○*■*

Tillsonburg □○*■* Simcoe □○*■* Beamsville □○*■*

Brantford □○*■* Brantford □○*■* Ancaster □○*■*

Brantford □○*■* Brantford □○*■* Ancaster □○*■*

Welland □○*■* St. Catharines □○*■* Niagara-on-the-Lake □○*■*

Welland □○*■* St. Catharines □○*■* Niagara-on-the-Lake □○*■*

Hagersville □○*■* Niagara Falls □○*■* Fort Erie □○*■*

Hagersville □○*■* Niagara Falls □○*■* Fort Erie □○*■*

As of July 1, 1994

KEY FOR MAP

Symbol	Program	How it works	Symbol	Program	How it works
▲	Apprenticeship	Administrates on-the-job and in-school training for people seeking certification in a skilled trade. Information on apprenticeship held offices or the OTAB Hotline.	*	FUTURES	Provides vocational counselling, educational upgrading and workplace experience. The centres noted are operating full time. There are other locations throughout Ontario providing part-time service which are not noted.
◇	Adjustment Advisory	Finds ways to help workers and communities deal with situations which assess needs and provide counselling, placement and brokerage services.	▪	Literacy program and service deliverers	Delivers a range of literacy programs including Ontario Basic Skills, Ontario Basic Skills Plus, Workplace Ontario, Community Literacy, Adult Basic Literacy/Numeracy, as well as the labour Adjustment Preparatory Program which provides skills assessment and training for laid-off workers.
□	Ontario Skills Development Offices	Training consulting service to identify, plan and evaluate the training needed to achieve business goals.	■	Social Services Employment Summer and Part-time Employment Experience	Social Service Employment Program provides full-time summer work experience for job-ready eligible adults in non-profit organizations. Employment and Part Time Employment Experience provides full-time summer and part-time employment during the school year for eligible youth.
+	Ontario Skills	Partial reimbursement of direct training and retanning costs.	▼	Multicultural Workplace Program	Helps workplaces manage issues related to cultural, racial and linguistic diversity.
■	Ontario Training Trust Fund	Accessed through Ontario Skills offices this program provides partial funding to employer/employee groups to train and retain workers.	△	Community Industrial Training Committees	Community-based volunteer organizations generally comprised of employers and community representatives which assess local needs and organize training.
▶	TRANSITIONS	Provides \$4,500 in training credits to laid-off workers.	▶	TRANSITION	Offers a credit of formation de 4 500 \$ aux travailleurs et travailleuses mis à pied.
-	Help Centres	Community-based agencies providing vocational counselling and brokerage services, and training and labour market information.	●	Centres d'aide	Organismes communautaires qui offrent des services d'accompagnement professionnel, des services d'intermédiaires, de formation et de renseignements sur le marché du travail.
+	Youth Employment Counselling Centres	Community-based centres that provide employment counselling, referrals and job placement. The centres noted are operating full time. There are other locations throughout Ontario providing part-time service which are not noted.			

As of July 1, 1994

Légendes de la carte

Symbol	Programme	Description	Symbol	Programme	Description
▲	Apprentissage	Administre la formation en milieu de travail et en école pour les personnes qui désirent obtenir une certification dans des métiers spécifiques. On peut obtenir des renseignements sur les programmes d'apprentissage auprès des bureaux régionaux de l'apprentissage ou en appelant Renseignements COFAM.	◆	Cours de consultation et pour l'embauche des jeunes	Carries communautaires qui offrent des services de consultation en matière d'emploi, d'assistance et de placement. Les centres offrent des services à plein temps qui sont indiqués sur la carte. Les centres offrant des services à temps partiel ne sont pas indiqués.
◇	ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	Trouve des moyens d'aider les travailleurs et travailleuses et les communautés pour le biais de comités qui évaluent les besoins et offre des services de consultation, de placement et d'intermédiaires.	★	L'AVENIR	Offre des services de consultation, des cours de rattrapage et une formation pratique. Les centres offrent des services à plein temps qui sont indiqués sur la carte. Les centres offrant des services à temps partiel ne sont pas indiqués.
□	Bureau de consultation en formation professionnelle	Services de consultation en formation professionnelle permettant d'identifier et de planifier et d'évaluer les besoins de formation des entreprises pour atteindre leurs buts.	■	Fournisseurs de programmes et services d'alphabétisation	Agents et organismes offrant un éventail de programmes d'alphabétisation, dont l'alphabétisation de base et l'alphabétisation fonctionnelle. La Formation de base en Ontario, l'alphabétisation communautaire en Ontario, l'Enseignement de base de la langue et du calcul aux adultes et le programme préliminaire d'alphabétisation de la main-d'œuvre qui évalue les besoins de formation pour les travailleurs qui sont à pied et les aide à obtenir une formation de base.
+	Formation professionnelle de l'Ontario	Remboursement partiel des frais directs de formation et de recyclage.	▼	EMPLOI POUR LES BÉNÉFICIAIRES D'AIDE SOCIALE / EMPLOI D'ÉTÉ ET À TEMPS PARTIEL	Le programme d'emploi pour les bénéficiaires d'aide sociale offre aux adultes admis dans ce programme une année d'expérience professionnelle à plein temps dans des organismes sans but lucratif. Le programme Emplois d'été et à temps partiel offre une expérience d'un été à temps partiel dans l'industrie ou dans les secteurs de la vente et de la production. Ces emplois sont destinés aux jeunes qui y sont admissibles.
●	TRANSITION	Offre un crédit de formation de 4 500 \$ aux travailleurs et travailleuses mis à pied.	▶	PROGRAMME MILITAIRES DE TRAVAIL MULTICULTURELS	Aide à identifier les difficultés liées à la diversité culturelle, raciale et linguistique.
●	Centres d'aide	Organismes communautaires qui offrent des services d'accompagnement professionnel, des services d'intermédiaires, de formation et de renseignements sur le marché du travail.	◆	COMITÉS LOCAUX DE FORMATION INDUSTRIELLE	Organismes communautaires bénévoles regroupant généralement les employeurs et les représentants communautaires qui évaluent les besoins locaux et organisent la formation.

OTAB COFAM

ISBN 0-7778-2793-X

PRINT SPECIFICATIONS SPECIFICATIONS D'IMPRESSION



100% Post Consumer Recycled Paper
Papier recyclé à 100% post-consommation



Printed in Canada
Imprimé au Canada



Printed using Soya or Vegetable based inks
Imprimé avec des encres de soya ou végétales

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:



Disque ASCII Disk



Braille



Audio Cassette audio



Large Print
Gros caractères



© Queen's Printer for Ontario, 1994

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch

Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation

OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855

CASION
SK 40
-ASS

Government
Publications

HOW THIS REPORT WAS CREATED



We are pleased to present to you OTAB's first annual report. This plain language report presents a wide-ranging description of the agency's activities during its first six months and provides useful and helpful information about OTAB's programs and services. Copies are being distributed to our partners across Ontario.

The Ontario Training and Adjustment Board annual report is a cost-effective communications vehicle. It is designed to be a flexible, multi-use document that will address a range of questions asked about the agency, its programs and services, and is an easily accessible reference tool for use by stakeholders and clients. We hope you find this format useful and we welcome your comments.

Additional copies of two components of the annual report — the map of client service sites and the booklet "OTAB — Building today, getting ready for tomorrow" — are being printed for broader public distribution. Contact OTAB's communications and marketing branch if you want additional copies.

Creative direction and writing of this bilingual report were performed by OTAB staff. Because OTAB is committed to ensuring information about its programs, services and activities is fully accessible to everyone, our annual report is also being made available in alternative formats.

Communications and Marketing Branch
Ontario Training and Adjustment Board
625 Church Street, 2nd Floor

The Honourable Dave Cooke
Minister of Education and Training
900 Bay Street, 22nd floor
Toronto, Ontario M7A 1L2

Dear Minister:

We respectfully submit the First Annual Report of the Ontario Training and Adjustment Board for the period September 1, 1993 to March 31, 1994.

Yours truly,

L'honorable Dave Cooke
Ministre de l'Éducation et de la Formation
900, rue Bay, 22^e étage
Toronto, Ontario M7A 1L2

Monsieur le ministre,

Nous vous soumettons respectueusement le premier rapport annuel du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre pour la période allant du 1^{er} septembre 1993 au 31 mars 1994.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le ministre,
l'assurance de notre haute considération.

Don Green
Co-chair/ Coprésident

Glenn Pattinson
Co-chair/ Coprésident

A MESSAGE FROM THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Government
Publications

CAZON
SK 40
-A 56

OTAB MAP / CARTE DU COFAM

CAZON
SK 40
-A 56



Annual Report/
Rapport annuel

Government
Publications



OTAB COFAM

ISBN 0-7778-2793-X

PRINT SPECIFICATIONS SPECIFICATIONS D'IMPRESSION



100% Post Consumer Recycled Paper
Papier recyclé à 100% post-consommation



Printed in Canada
Imprimé au Canada



Printed using Soya or Vegetable based inks
Imprimé avec des encres de soya ou végétales

THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:



Disque ASCII Disk



Braille



Audio Cassette audio



Large Print
Gros caractères



© Queen's Printer for Ontario, 1994

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch
Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation
OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855